

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на период с 01.09.2019 года по 31.08.2022 года

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице Пузаковой Екатерины Андреевны,
работодатель в лице - директора Шипиловой Елены Борисовны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения;
- 5) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) порядок учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 11) порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- 12) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет 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 ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

щуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном 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 под-

готовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица пред-

пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. 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 или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата работодатель не допускает увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, музыкальный руководитель 24 часа в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю 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.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. 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, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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 по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

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

5.13. 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).

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

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

Работодатель проводит мероприятия по физкультурной и спортивной работе, пропаганду здорового образа жизни.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате труда учреждения

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации с учетом почетных званий.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работникам выплачивается за первую половину месяца (в текущем месяце) 22 числа, за вторую половину месяца (в следующем месяце) 7 числа.

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

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя: должностной оклад, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, социальные выплаты.

6.5. Изменение 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 должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера должностного оклада более высокого уровня производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Наполняемость классов, групп, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленного должностного оклада.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. 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 размере.

6.7.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации.

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

7.5. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а так же Уставом. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным отраслевым наградам.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения 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.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

8.5. Обеспечивать приобретение и хранение спецодежды.

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

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

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

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

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

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

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выяв-

ления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.17. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

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

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
-

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, прове-

дения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. 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.

9.8. 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, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия выше стоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение №1. Правила трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской Области

2. Приложение №2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области

3. Приложение №3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области

4. Приложение №4. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

5. Приложение №5. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

6. Приложение №6. Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

7. Приложение №7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам лицея длительного отпуска сроком до одного года

8. Приложение №8. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы для предоставления длительного отпуска сроком до одного года

9. Приложение №9. Порядок учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

10. Приложение № 10. Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

11. Приложение № 11. Соглашение по охране труда на период 2019, 2020, 2021 и 2022 г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

 Шпилева Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)

"31" августа 2019 года

телефон 6-10-67

М. П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

 Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)

"31" августа 2019 года

телефон 6-10-67

Приложение № 1
к коллективному
договору
на период с
01.09.2019 по
31.08.2022 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Шатилова Елена Борисовна
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67
М. П.

От работников:

Председатель первичной профсоюз-
ной организации МБОУ «Кантеми-
ровский лицей»


(подпись) Пузакова Екатерина
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
для работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Кантемировский лицей» Кантемировского
муниципального района Воронежской области
(полное наименование учреждения)

2019 год

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников МБОУ «Кантемировский лицей»

1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», письма Минобрнауки РФ от 12.05.2016 № 09-1086 «Об единых подходах к подбору и назначению кадров в образовательных организациях», Уставом Учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.3. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профессионального союза работников МБОУ «Кантемировский лицей».

1.4. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.5. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Учреждении.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения.

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

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю 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, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работодатель знакомит принимаемого на работу под роспись со следующими документами:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- приказами по охране труда;
- лицензией;
- свидетельство о государственной аккредитации;
- положением о работе с персональными данными;
- иными документами, в соответствии с действующим законодательством.

2.1.7. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении в сейфе специалиста по кадрам.

2.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке Т2.

2.1.9 Директор Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения назначается Учредителем. Трудовая книжка и личное дело директора Учреждения хранится у Учредителя

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- в отношении которых судом принято решение об ограничении доступа к работе в образовательных учреждениях в связи с их участием в осуществлении экстремистской деятельности;

- в отношении которых имеются сведения о приверженности деструктивной идеологии и радикальным религиозным течениям;

-в целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к государственной и муниципальной службе, военной службе по контракту и службе в правоохранительных органах, а также к работе в образовательных учреждениях и занятию частной детективной и охранной деятельностью;

2.2.4. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.8. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.1. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели.

2.3.2. Директор Учреждения при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.3. При расторжении трудового договора работодатель издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.4. Записи в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со

ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.3.6. 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, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.3.7. 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 работодателя

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор.

3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- совместно с управляющим советом осуществлять поощрение и премирование работников;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- утверждать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы, принятые общим собранием работников Учреждения;

3.3. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать соблюдение требований по охране труда и требований федеральных законов по защите жизни и здоровья работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения, а также принимать меры по повышению заработной платы работникам.

3.4. Учреждение как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.2. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

регулированию в сфере образования;

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

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

4.5. Педагогические работники обязаны:

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

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

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

- формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающей в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма;

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

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

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

- соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

- незамедлительно сообщить директору Учреждения о возникновении

ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества

4.6. Работникам Учреждения запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, для пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

- создавать в образовательной организации и осуществлять деятельность политических партий, религиозных организаций (объединений);

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещении и на территории Учреждения;

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.7. Педагогические работники несут ответственность:

- за публичные призывы к осуществлению экстремистской деятельности и публичные призывы к осуществлению террористической деятельности или публичное оправдание терроризма;

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Занятия в Учреждении проводятся в одну смену. Начало занятий с 8.30.

5.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- педагогам-библиотекарям;
- тьюторам.

5.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам.

5.2.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня

5.2.4. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования

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 работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

5.4. Режим работы руководителей образовательной организации, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей (директор, заместитель директора), определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.5. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продол-

жительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Порядком.

При составлении расписаний занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.7. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее - нормируемая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

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

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

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

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

5.10. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении 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.

5.11. 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.

5.12. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) предусматривается для указанных работников свободный день с це-

лью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.14. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.15. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание работников Учреждения (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания классного коллектива обучающихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

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

5.17. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.18. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.19. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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.

5.20. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

5.22. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.23. Режим рабочего времени директора и его заместителей в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.24. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.25. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

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

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием.

6.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

6.3. Тарификация утверждается работодателем на начало учебного года с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

6.5. 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.

6.6. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии Положением о распределении сти-

мулирующей части фонда оплаты труда.

7. Меры поощрения и взыскания

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

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

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Иные меры поощрения по представлению управляющего совета объявляются приказом директора Учреждения.

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

7.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

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

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

7.7. Педагогические работники имеют право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отно-

шений имеют (п. 12 ч. 3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

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

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

7.10. 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.

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

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

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

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

7.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, управляющего совета, совета родителей, общего собрания работников Учреждения.

Приложение № 2
К коллективному договору
на период с 01.09.2019 года
по 31.08.2022 год

Утверждаю:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»



Шипилова Елена Борисовна

(Ф.И.О.)

20/19 года

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Кантемировский
лицей»

Пузакова Екатерина Андреевна

(подпись)

(Ф.И.О.)

"31" августа 20/19 года

телефон 6-10-67

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей»
Кантемировского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Кантемировский лицей» Кантемировского муниципального района Воронежской области (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, Федеральным законом № 164 от 02.06.2016 г., указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на

2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области № 1576 от 29.12.2017 года «об утверждении положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области № 106 от 31.01.18 года «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576, примерным Положением об оплате труда в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях (учреждениях) Кантемировского муниципального района Воронежской области, утвержденного постановлением администрации Кантемировского муниципального района от 29.12.2018 г. № 822 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых

муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации (учреждения) в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №110/ОД);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №111/ОД);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом Учреждения.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа,

осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательным учреждением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам Учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты производятся за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии методикой расчета объема субвенции бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S \times (1 - Уч.р.)}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организаций (учреждений);

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в Учреждении;

Уч.р. – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (**ФОТ_б**) и стимулирующей части (**ФОТ_{ст}**).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля **ФОТ_{оо}**.

Фактическая доля **ФОТ_{ст}¹** ежегодно устанавливается Учреждением в размере от 15 до 30% от общего ФОТ.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели,

¹ В случае, если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше или меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (водители, лаборанты, библиотекари, диспетчера образовательного учреждения и др.), служащих (секретарь, заведующий хозяйством, шеф-повар, бухгалтер, ведущий бухгалтер и т.д.) и младшего обслуживающего (уборщики, рабочие, водители и др.) персонала Учреждения складывается из:

$$\mathbf{ФОТ_б = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}, \text{ где:}}$$

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

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

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

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для служащих и младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\mathbf{ФОТ_y = ФОТ_{аз} + ФОТ_{н/в} + В_{кх}, \text{ где:}}$$

ФОТ_{аз} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТ_{н/в} – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность;

В_{кх} – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли **ФОТ_{аз}** – не более 90%, **ФОТ_{наз}** и **ФОТ_{вн}** – не менее 10%.

Конкретное соотношение между **ФОТ_{аз}** и **ФОТ_{н/в}** учителей определяется Учреждением самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложения 6 к настоящему положению) формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку) от общего фонда оплаты труда Учреждения, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8² % от общего фонда оплаты Учреждения.

При этом доля фонда выплат стимулирующего характера должна составлять до 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда может быть установлена в диапазоне от 69% до 72%.

4.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата в месяц работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + МП + Дмрот, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата в месяц;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – выплаты материальной помощи;

² Значение ФОТ руководителя принимается учредителем образовательного Учреждения.

Дмрот – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 6 к положению);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (город – 1, село - 1,25)³;

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Таблица 1.

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K _n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту ⁴ . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	

³ Применяется только в отношении педагогических работников.

⁴ В соответствии с законодательством РФ, устанавливающий пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

			ребенком.
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист»	1.4	Выплаты осуществляется педагогическим работникам, получившим статус «Учитель-методист»
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация (учреждение) является местом основной работы (для внешних совместителей данная надбавка не применяется). В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации (учреждении); - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию (учреждение); - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией (учреждением); - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях (учреждениях); - для специалистов и служащих в непрерывный трудовой стаж входит стаж по занимаемой должности в организациях (учреждениях).
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
3.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
3.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
3.4.	- свыше 15 лет	1.07	
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	-при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного Учреждения и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1.2	
4.2.	При наличии ученой степени кандидата наук по профилю Учреждения и/или	1.1	

	педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)		
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁵ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодым специалистам являются в возрасте до 30 лет: -заключившими договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце; -имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; -имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в Учреждении со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на
5.1.	- с общеобразовательной организацией (учреждением), расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
5.2.	- с общеобразовательной организацией (учреждением), расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	
5.3.	- с общеобразовательной организацией (учреждением), расположенной в сельской местности;	1.25	
5.4.	- с общеобразовательной организацией (учреждением), расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием).	1.3	

⁵ Не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившего на работу по полученной профессии, специальности

			альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждениях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам логопедических пунктов	1.2	
8.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи	1.8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя, педагога-психолога
9.	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее ОВЗ)	1,05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения
10.	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в

	основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия)		режиме видео-конференц-связи
9.1.	-за каждого обучающего с ОВЗ или инвалида	1,1	
9.2.	За каждый удаленный класс	1,2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1).$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении.

Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

$$O_d = O_{аз} + O_{н/в}, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$O_{аз}$ – оплата за аудиторную занятость;

$O_{н/в}$ – оплата за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность;

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей производится на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{азл} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{H_{чс}} \times K_{нр} \times K_{\kappa}, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 6 к положению);

К_с – коэффициент удорожания по местонахождению Учреждения (город – 1,00; село – 1,25);

К_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Ф_н – фактическая учебная нагрузка в неделю (с учетом доли штатной единицы);

Н_{чс} – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (в зависимости от доли штатной единицы);

К_{нр} – коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

К_{нр} вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента, учитывающего особенность обучения предметам (К_{нр})

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология, природоведение	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1
19.	Окружающий мир		0,5					0,5	1
20.	Культура общения		0,5					0,5	1
21.	Краеведение историческое, географическое		0,5					0,5	1
22.	Православная культура		0,5					0,5	1
23.	Элективный курс		0,5					0,5	1
24.	Факультатив		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ – участие предмета в ЕГЭ (2 – обязательный, 1 – по выбору, 0 – нет);

Подготовка – сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое

количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные – требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия – неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика) (1;0);

Тетради – проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 – проверка средней трудоемкости, 0 – не требуется);

ТБ – особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики основной образовательной программы Учреждения в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и другое).

Числовые значения показателей особенностей предметов в Учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в Учреждении учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов).

Кк – коэффициент, учитывающий число классов, объединяемых в класс-комплект для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) (Таблица 4):

Таблица 4.

п/п	Значение	Показатели
-----	----------	------------

	коэффициентов	
1	1,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х классов
2	1,3	На уроке объединены учащиеся более чем из 2-х классов

Для оптимального соотношения базовой и стимулирующей части применяется следующая формула к оплате за аудиторную занятость:

$$O_{az} = O_{az1} \times K; \text{ где}$$

K- индивидуальный коэффициент для муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения), который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{az}}{\Phi OT_{az\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT_{az} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении);

$\Phi OT_{az\phi}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей который рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{az\phi} = \sum_{1}^n O_{az1}$$

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

5.4.2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность учителей.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность учителей зависит от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом (**$C_{кл-час}$**) определяется по формуле:

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\Phi OT_{\text{аз}}}{Yn},$$

где:

ΦOT_{аз} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Yn – фактический объём часов по учебному плану Учреждения (с учетом деления на группы и объединения классов), умноженный на 4 (так как количество часов по учебному плану предусмотрено на неделю).

Оплата за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность (**O_{н/в}**) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в Учреждении, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{н/в}} = C_{\text{кл-час}} \times Yn_{\text{н/в}}$$

где:

Yn_{н/в} – количество часов неаудиторной занятости и/или внеурочной деятельности

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности, подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в Учреждении. Для реализации требований федеральных образовательных стандартов в Учреждении доступны следующие направления внеурочной деятельности и неаудиторной занятости:

1) Виды внеурочной деятельности:

- спортивно-оздоровительное;
- духовно-нравственное;

- социальное;
- общеинтеллектуальное;
- общекультурное;
- другие.

2) Виды неаудиторной занятости (таблица 4)

Таблица 4.

Виды неаудиторной занятости в условиях реализации ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Единица измерения, (час) количество затраченного времени	Аннотация
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир Соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами
7.	Постановка Репетиция Выступление	1 – 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 – 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на

			создание материализованного продукта
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу Учреждения		

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_r = Одр + С_r + Мп_o, \text{ где:}$$

$Зп_r$ – заработная плата руководителя;

$Одр$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_r$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$Мп_o$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск (в пределах фонда оплаты труда).

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Од_r = (B \times K_{\text{зот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{эф}} \times K_{\text{кор}}, \text{ где:}$$

$Одр$ – оклад руководителя;

B – средняя заработная плата педагогических работников сложившаяся по муниципалитету⁶.

Расчет средней заработной платы работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Должностной оклад руководителя устанавливается на начало финансового года.

$K_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

⁶ Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

$K_{зв}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$C_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия⁷), утверждаемой приказом учредителя Учреждения.

$K_{кор}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{кор} = \frac{\Phi OT_{рук.пл}}{\Phi OT_{рук.факт}}$$

$\Phi OT_{рук.пл}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в соответствии с п 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ΦOT ;

$\Phi OT_{рук.факт}$ – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{рук.факт} = Б \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{кв}$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{кор}$) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{кор}$) больше 1, то применяется $K_{кор}=1$.

$K_{эф}$ – коэффициент отражающий эффективность структуры Учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_{эф} = \frac{K_1 \times K_2 \times K_3}{3}; \text{ где}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($K_1 = \frac{фак}{норл}$) нормативное значение устанавливается по группам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений в соответствии с таблицей 6;

⁷ В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$Од_p = (Б \times K_{гот} \times K_{зв} + Б \times C_{кв}) \times K_{кор}$$

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($K_2 = \frac{фак}{норл}$), нормативное значение доли ФОТ педагогических работников составляет 69% для всех муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях.

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся – педагог от нормативного ($K_3 = \frac{фак_i}{норл}$), нормативное значение устанавливается по группам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений в соответствии с таблицей 6.

K_1, K_2, K_3 не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется $(K_1, K_2, K_3) = 1$.

Таблица 6

п/п	Наименование группы образовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Количество обучающихся на одного педагога
1	Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации (учреждения), расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей	25	15,7
2	Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации (учреждения), расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей	22	14,5
3	Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации (учреждения) с углубленным изучением иностранных языков	25	13
4	Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации (учреждения), расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным	18	12
5	Малокомплектные муниципальные	12,1	9,0

	бюджетные общеобразовательные организации (учреждения) с численностью обучающихся: - средние 101-154; - основные 61-126; - начальные 11-56.		
6	Малокомплектные муниципальные бюджетные общеобразовательные организации (учреждения) с численностью обучающихся: - средние до 100; - основные до 60; - начальные до 10.	6,2	5,2

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организаций (учреждений) к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организаций (учреждений), характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (учреждением) (Приложения 2,3,4 к положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителями муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (учреждений), находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя ($\text{ФОТ}_{\text{ст.год}}$) состоит из 12 ежемесячных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = (\text{Од}_p \times 12 \text{ мес.} \times 0,3) / 0,7, \text{ где:}$$

ФОТ_{ст} – годовой фонд выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения;

Од_р – должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 – доля стимулирующего фонда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежемесячный ($\text{ФОТ}_{\text{ст.мес.}}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{ст.кв.} = \frac{(\Phi OT_{ст.год} - Ед.ст.)}{12} \text{ где,}$$

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада (в пределах фонда оплаты труда);

12 – количество месяцев в году.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ($B_{ст1}$), рассчитываются по формуле:

$B_{ст1} = \Phi OT_{ст.кв.} \times k_1$ (k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования муниципальной бюджетной общеобразовательной учреждений).

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения.

Руководителю Учреждения может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного муниципального задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностного оклада руководителя с учетом группы оплаты труда (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, а также квалификационной категории или повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий в п 4.4. настоящего Положения.

6.6. Должностной оклад ведущего бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада главного бухгалтера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда для служащих и младшего обслуживающего персонала.

6.7. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Оплата по договорам за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации педагогическим работникам

7.1. Работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, размер и порядок выплаты компенсаций устанавливаются правительством Воронежской области.

Размер компенсации педагогическому работнику, выполняющему работу руководителя пункта проведения экзамена (далее – ППЭ), организатора ППЭ, специалиста по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ определяется по формуле:

$$Z_i = R_{im} \times T_{im}, \text{ где}$$

Z_i – размер компенсации i -му педагогическому работнику (в рублях);

R_{im} – размер компенсации за один календарный день (в рублях);

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (R_{im}) устанавливается в зависимости от вида выполняемой педагогическим работником работы:

п/п	Наименование выполняемых работ	Размер компенсации за один календарный день (руб.)
1.	Руководитель ППЭ	1000,0
2.	Организаторы ППЭ в аудиториях	700,0
3.	Организаторы ППЭ вне аудиторий	500,0
4.	Специалист по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ	600,0

Выплата компенсации производится в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении) являющейся основным местом работы педагогического работника на основании сведений о времени, затраченном на выполнение педагогическими работниками, участвующими в проведении ЕГЭ, соответствующих обязанностей предоставленных руководителю муниципальной бюджетной общеобразовательной

организации (учреждении), являющейся основным местом работы педагогического работника руководителем ППЭ.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

8.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее **4 %** от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

8.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1.	Классное руководство:	0,25
2.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
3.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
4.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
5.	Другие	
6.	Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20; - количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50; - количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	0,05 0,1 0,2
7.	Кураторам службы школьной медиации	0,1
8.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов» ⁸	1,0
9.	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов» ⁹	1,0
10.	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей ¹⁰	до 0,1
11.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации или выполнение функций специалиста по психолого-медико-педагогическому сопровождению	0,1
12.	За совмещение должностей	0,05-0,75
13.	За расширение обязанностей	0,25-0,60
14.	За увеличение объема работы	0,05-0,80
15.	За сверхурочную работу	0,15-0,5
16.	За сложность и напряженность	0,2-0,35
17.	За ночные	0,2

⁸ Устанавливается учителю «Ресурсного класса».

⁹ Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»

¹⁰ В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении.

Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

8.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.6. Выплаты компенсационного характера административно-управленческого персонала могут производиться за расширение зоны обслуживания, за сложность и напряженность, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу административно-управленческого персонала (с учетом повышающих надбавок), установленного за ставку заработной платы.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5¹¹ к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (Таблица 9).

Таблица 9.

Примерные показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, мастерам производственного обучения и педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей

№	Показатели	Расчет показателя	Баллы
1.	Учебная деятельность		
1.1	Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода.	
1.3.	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся победителей и призёров	

¹¹ В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии муниципальная казенная общеобразовательная организация (учреждение) разрабатывает самостоятельно.

		предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	
1.4.	Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска	
1.5.	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	
2.	Воспитательная работа		
2.1	Работа с обучающимися группы риска	Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов	
2.2.	Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	
2.3.	Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика)	
3.	Методическая, инновационная деятельность		
3.1.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	
3.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска	

учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается (качественное выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего и др.)

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

9.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

9.3. Руководитель Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственного управления муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, вопросы о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

10.1. В Учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется Учреждением в соответствии с его Уставом.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда

осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

10.3. Педагогическим работникам при оплате за часы, отработанные в порядке замещения (совмещения) отсутствующих по болезни или иным причинам учителей, продолжающегося не более двух месяцев, применяется почасовая оплата труда.

При подсчете оплаты труда педагогическим работникам за часы фактического замещения (на основании журнала учета замещенных уроков) отсутствующего работника размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника, предусмотренного за установленную норму часов педагогической работы в неделю в учетом коэффициента предмета и квалификации замещающего работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

10.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается из расчета оклада по ПКГ с учетом постоянно повышающих коэффициентов к окладу.

10.5. Оплата труда за предоставляемые платные дополнительные образовательные услуги производится ежемесячно на основании Положения об оказании платных образовательных услуг. Размер заработной платы устанавливается исходя из стоимости часа предлагаемой услуги. Начисление педагогическому персоналу производится за фактическое отработанное количество ученико-часов, отраженных в преподавательском журнале, наполняемости групп учащихся и фактической стоимости единицы ученико-часа в соответствии с калькуляцией на дополнительную услугу и штатным расписанием.

Административно-управленческий персонал, прочие работники (обслуживающий персонал), привлекаемые к оказанию платных дополнительных услуг, получают заработную плату согласно калькуляции и штатного расписания.

10.6. Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

10.7. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

10.8. В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением при выходе на пенсию педагогических

работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственного общественного управления муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учре-
ждении «Кантемировский ли-
цей» Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала и служащих средних общеобразовательных организаций (учреждений)

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		Малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
1.	Руководящие работники								
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.) Дополнительно:	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0 на каждые последующие 150 человек 0,5
	- для муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организаций (учреждений), имеющих	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0

	филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся;								
	- для муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организаций (учреждений), являющихся федеральными или региональными инновационными площадками	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический персонал								
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0

	программ профессионального образования)								
2.6.	Воспитатель (ГПД)	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0 на каждые последующие 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.	Учебно-вспомогательный персонал								
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в организации (учреждении))							
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.6.	Инженер-программист	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)					
3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в организации (учреждении))				

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		Малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
4.	Младший обслуживающий персонал								
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	-	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений Дополнительно:	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м., убираемой площади						
	Уборщик производственных и служебных помещений	в организациях (учреждениях), работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м., убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены							
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за организацией (учреждением)					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
4.9.	Кладовщик	-	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
5.	Административно-хозяйственный персонал								
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	0,5	0,5	1,0	1,0	-	-	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
5.4.	Кассир	-	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0

Приложение 2
к Положению об оплате труда
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учре-
ждении «Кантемировский ли-
цей» Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб
управления муниципальной бюджетной общеобразовательной организа-
ции (учреждении)**

Таблица 1

	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении)	За каждого обучающегося (воспитанника).	1,0
2.	Наличие - филиалов, структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность не по основному адресу муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении) в соответствии с лицензией; - загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.), находящихся на балансе образовательной организации	За каждое указанное структурное подразделение:	5 5
3.	Наличие бассейна.		5
4.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	5 5
5.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся на постоянных маршрутах	За каждую единицу.	5, но не более 20
6.	Наличие собственной (состоящей на балансе организации) котельной на твёрдом топливе.		5

	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие автотранспортных средств используемых в программах предпрофильной подготовки	За каждую единицу	5, но не более 20
8.	Наличие собственной бухгалтерии.		5
10.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	5
11.	Наличие у муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	5 1

При установлении группы по оплате труда руководителя муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) в зависимости от суммы баллов.

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 550	550	310	до 130

Приложение 3
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учре-
ждения «Кантемировский ли-
цей» Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

Показатели эффективности работы руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (учреждений)

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Результативность учебной деятельности		
1.1.	Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых муниципальным бюджетным общеобразовательным организацией (учреждением) организован учет, в общей численности детей школьного возраста микрорайона: - 100%; - ниже 100%.	2,0 0
1.2.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	0 1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	0 1,0 1,5
1.4.	Численность выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
1.5.	Численность выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
1.6.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (русский язык), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.7.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (математика), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5

1.8.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (окружающий мир), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.9.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (комплексная работа), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.10.	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся: - да; - нет.	2,0 0
1.11.	Доля обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования, в общей численности обучающихся на уровне основного общего образования: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.12.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, в общей численности выпускников 11 классов: - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
1.13.1.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
1.13.2.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
1.13.3.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2 0 3,0
1.14.1.	Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе	

	предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.3..	Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,0
1.15.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти муниципалитета, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями муниципалитета: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.15.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти региона, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями региона (профессиональные организации, организации ВПО, ДПО): - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.2.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.3.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
2.3.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
2.3.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по	

	предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0 3,0
2.4	Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.), в общей численности обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.5.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
2.5.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
2.5.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0 3
2.6	Численность обучающихся, трудоустроенных в свободное от учебы время (с 14 до 18 лет): - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
3.1.1.	Наличие действующей проводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	1,0 0
3.1.2.	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	1,0 0
3.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.3.1.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении) является центром дистанционного обучения: - да;	2,0 0

	- нет.	
3.3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении) является потребителем услуг дистанционного обучения: - да; - нет.	1,0 0
3.4.	Доля учебных кабинетов, оборудованных АРМ: ПК (ноутбук) + принтер (МФУ) + медиапроектор (интерактивная доска, телевизор), от общего количества учебных кабинетов: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории: - да; - нет.	1,0 0
3.6.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется цифровая лаборатория: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта: - да; - нет.	1,0 0
3.8.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется робототехнический комплект: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения: - да; - нет.	1,0 0
3.10.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьное телевидение: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.11.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии: - да; - нет.	1,0 0
3.12.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьная фотостудия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5

3.13.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии: - да; - нет.	1,0 0
3.14.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется музыкальная студия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении)		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - да; - нет.	1,0 0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - да; - нет.	1,0 0
4.4.	Периодичность обновления информации на школьном сайте: - еженедельно; - ежемесячно; - ежеквартально.	1,0 0,5 0
4.5.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС: - да; - нет.	1,0 0
4.6.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики: - да; - нет.	1,0 0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы государственно-общественного управления: - да; - нет.	1,0 0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа: - да; - нет.	1,0 0

4.9.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию программы развития: - да; - нет.	1,0 0
4.10.	Периодичность выпуска школьной газеты: - еженедельно; - ежемесячно; - ежеквартально.	1,0 0,5 0
4.11.	Наличие электронного документооборота при отсутствии дублирования на бумажном носителе (наличие действующего электронного дневника, электронного журнала и электронной учительской): - да; - нет.	2,0 0
4.12.	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.13.	Наличие документально оформленной внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся с использованием современных оценочных процедур для оценки достижений обучающихся по ФГОС (портфолио, проектные, творческие, исследовательские работы, иные виды оценивания, отличные от пятибалльной системы): - да; - нет.	2,0 0
4.14.1.	Наличие сетевой формы реализации плана внеурочной деятельности основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.14.2.	Наличие сетевой формы реализации учебного плана основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.15.1.	Участие муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) в реализации проектов, проведении акций на муниципальном уровне: - да; - нет.	0,5 0
4.15.2.	Участие муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) в реализации проектов, проведении акций на региональном уровне: - да; - нет.	1,0 0
4.15.3.	Участие муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) в реализации проектов, проведении акций на федеральном и международном уровне: - да; - нет.	1,5 0
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0

5.2.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 5% до 10%; - свыше 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0
5.3.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении): - да; - нет.	0 2,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении)): - да; - нет.	2,0 0
5.5.	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении), от общей численности обучающихся, которым не противопоказано горячее питание: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5 0,5
5.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - да; - нет.	0,5 0
5.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - да; - нет.	0,5 0
5.8.	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - да; - нет.	0,5 0
5.9.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении): - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.10.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.11.	Наличие комплекса условий (материально-технических, кадровых, организационно-методических) для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов: - да; - нет.	2 0
5.12.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД): - 1 и более; - 0;	0

	- ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0,5
5.13.	Численность обучающихся муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждении), находящихся на учете в наркологическом диспансере: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.14.	Обеспеченность обучающихся учебниками: - менее 100%; - 100%;	0 2,0
5.15.	Наличие службы школьной медиации: - да; - нет.	1,0 0
5.16.	Доля обучающихся группы социального риска и обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, имеющих социальные паспорта, в общей численности таких обучающихся: - менее 100%; - 100%.	0 1,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Средняя наполняемость в классах	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 22 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону наполняемости в классах 18 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону наполняемости в классах 12,1 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону наполняемости в классах 6,2 человек.	

	- ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
6.2.	Соотношение обучающийся – педагогический работник:	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 15,7. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 14,5. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 13,0 - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 12. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 9. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 5,2. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	0 2,0 3,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	0 1,0

		2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.7.	Доля средств, привлечённых муниципальной бюджетной общеобразовательной организацией (учреждением) из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 3,0 3,0
6.9.	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», в общей численности педагогических работников - ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 7. Обеспечение муниципальной бюджетной общеобразовательной организацией (учреждением) квалифицированными кадрами		
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным	0 2,0 1,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - да; - нет.	2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: - да; - нет.	1,0 0
7.4.	Наличие учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0 1,0
7.5.1.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5 0 1,0
7.5.2.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов	

	профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,5 0 1,5
7.5.3.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 0,5
7.6.	Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист": - да; - нет.	1,0 0
7.7.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.8.	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - да; - нет.	1,0 0
7.9.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
7.10.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 70%; - 70% и более.	0 2,0
7.11.	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.12.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 0

7.13.	Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня: - да; - нет.	1,0 0
7.14.	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - да; - нет.	1,0 0
7.15.	Доля педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц, в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.16.	Доля педагогических и административных работников, являющихся региональными, всероссийскими и международными экспертами (специалистами-аналитиками) в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри), в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.17.	Доля педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования), в общей численности педагогических и административных работников: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
7.18.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.19.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.20.	Наличие педагогических работников, прошедших курсы тьюторов: - да; - нет.	0,5 0
7.21.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5

		1,0
7.22.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
7.23.	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5

Приложение 4
к Положению об оплате труда
в муниципального бюджетного
общеобразовательных учре-
ждения «Кантемировский ли-
цей» Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стр}$)
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения)
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1	от 196 до 181	1
2	от 181 до 166	0,9
3	от 166 до 151	0,8
4	от 151 до 136	0,7
5	от 136 до 121	0,6
6	от 121 до 106	0,5
7	от 106 до 91	0,4
8	от 91 до 76	0,3
9	от 76 до 61	0,2
10	от 61 до 46	0,1
11	ниже 46	0

Приложение 5
к Положению об оплате труда
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учре-
ждении «Кантемировский ли-
цей» Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

Критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % ¹² (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.

¹²При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1.

	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % ¹³ (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100%	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла
1.4 Уровень индивидуальных учебных	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад,	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении	Количество баллов определяется:

¹³Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П4)	лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)	результата участия	- путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения): - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов;
--	---	---------------------------	--

			- лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. Уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения): - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1): а) организация социально значимой,	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)

	творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию		
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 5 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 балла; - <i>уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения)</i> = 2 балла.
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)	Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровье сбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов;

	обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч. разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.. (И 3.7.1)		- уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.8.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов. - уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения), наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте муниципальной бюджетной общеобразовательной организации (учреждения) = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в

педагогического опыта (П9)	(И 3.9.1)	(номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <i>Региональный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. <i>Уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации :</i> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <i>Региональный уровень:</i>
-----------------------------------	------------------	--	---

			- победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И 3.11.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл = 5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень муниципальной бюджетной общеобразовательной организации = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего

			образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за II и III четверть.

II квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за III и IV четверть.

III квартал:

- данные по всем показателям не предоставляются, стимулирующие выплаты производятся в соответствии с данными за

II квартал;

IV квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за I и II четверть.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I квартал - 20-25 декабря от.г.;

- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;

- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г

Приложение 6
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учрежде-
ния «Кантемировский лицей»
Кантемировского
муниципального района Воро-
нежской области

**Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам
(ПКГ) должностей работников муниципальных бюджетных общеобразователь-
ных организациях (учреждениях)**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих пер-
вого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	7 800

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уров-
ня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля (автобуса); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар.	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого
уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
----------------------------	--	---------------------------------------

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь.	7 900
----------------------------	-------------------------------	-------

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар	8 100

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист; специалист по кадрам	8 100
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" ведущий бухгалтер	30% ниже должностного оклада главного бухгалтера

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8 950

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	9 900
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9 100
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	9 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9 500

12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного vivария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-	10 100
2	Старший	Начальник (директор, заведующий, руководитель):	10 200

квалификационный уровень	преподаватель	второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	
3 квалификационный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	10 300
4 квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	10 400

13. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	библиотекарь	9 000

Приложение № 3
к коллективному договору
на период с 01.09.2019 года
по 31.08.2022 года

Утверждаю:
Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)
"31" августа 2019 года
телефон 6-10-67
М.П.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «Кантемировский лицей»
Пузакова Екатерина Андреевна
(подпись) (Ф.И.О.)
"31" августа 2019 года
телефон 6-10-67

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кантемировский лицей»
Кантемировского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей» (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы в реализации образовательных программ и программ развития Учреждения.

1.2. На основе Положения закрепляются условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты производятся в двух видах: премии и стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам Учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

1.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

За исполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего устанавливаются стимулирующие выплаты в процентном соотношении к окладу.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях (учреждениях) Кантемировского муниципального района Воронежской области на основании приказа руководителя отдела по образованию.

1.5. Положение распространяется на всех работников, как на основных, так и работающих по совмещению и совместительству (внутреннее и внешнее), подписавших дополнительное соглашение в части условий стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта.

1.6. Стимулирующие выплаты и премии производятся в пределах бюджетных ассигнований, формируемых за счет лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, в пределах субвенции на выполнение муниципального задания.

Размер фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, определяется Учреждением в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

2. Показатели эффективности деятельности работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по категориям работников в порядке, установленном настоящим Положением с учетом критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Таблица 1. Критерии и показатели качества, результативности работы административно-управленческого персонала

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
Главный бухгалтер		
1. Качественная организация бюджетного учета	Учет и контроль целевых средств, поступающих в Учреждение (95% соблюдение) Учет и контроль состояния средств, выделенных на выполнение муниципального задания (100-выполнение) Освоение бюджетных ассигнований ежеквартально (95% от кассового плана)	0-50 ежеквартально

	на соответствующий период и 100% в 4 квартале)	
2. Планирование и выполнение расчетов по бюджету	Уровень исполнения плана не менее 95%	0-20 По факту
3. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	100% соответствие плану ФХД	0-20 ежемесячно
4. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	0-40 По факту
5. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями	Мониторинг текущей дебиторской и кредиторской задолженности	0-30 по факту
6. Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	Отсутствие незаключенных договоров и контрактов для эффективной работы Учреждения	0-20 по факту
7. Исполнительная дисциплина	1. Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово-хозяйственных операций 2. Отсутствие ошибок в первичных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации	0-20 По факту

Максимальное количество баллов - 200 баллов

Заместитель директора

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона Наличие пополняемого банка (методических копилки) инновационных идей и технологий Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования на уровне	0-60 по факту

	общеобразовательного учреждения: Количество выступлений, подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.) Наличие открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных заместителем руководителя Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемым заместителем Доля учителей, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе в сравнении с прошлым годом Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым годом Наличие призовых мест учителей в профессиональных конкурсах различного уровня Участие заместителя директора в профессиональных конкурсах Наличие призовых мест у заместителя директора в профессиональных конкурсах различного уровня	
Показатель 2. Охрана прав детства	Наличие возможностей выбора различных форм обучения, учебных курсов для учащихся и их родителей (законных представителей) Доля учащихся 2-11 классов, состоящих	

	на внутришкольном контроле Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов	0-11 По факту
Показатель 3. Поддержка талантливых детей	Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным движением в сравнении с прошлым годом Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности Наличие реализуемых индивидуальных учебных планов (ИУП) обучающихся в учебном плане ОУ за отчетный год	0-15 По факту
Показатель 4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора Соответствие программ и планов заместителей директора программе развития учреждения Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	0-7 По факту
Показатель 5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления Наличие предложений	0-20 По факту

	(инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственного управления и принятых к реализации по направлениям работы заместителей директоров Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с прошлым годом	
Показатель 6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	Наличие регулярной просветительской работы для родителей Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 2 раза в четверть Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед школьным сообществом Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора не менее 2 раз в месяц	0-7 По факту
Показатель 7. Использование современных образовательных технологий	Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация) Доля педагогов, ежедневно использующих современные мультимедийные средства при организации учебного процесса Доля учителей, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса	0-20 По факту

	Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п	
Показатель 8 . Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и перехода на новые ФГОС	Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов Участие в создании эффективной инфраструктуры для реализации ФГОС по курируемым направлениям	0-9 По факту
Показатель 9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе	. Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ	0-20 По факту
Показатель 10. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся	Средний балл у выпускников 9-х классов на итоговой аттестации Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ Доля (от общего количества обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад	0-13 По факту
Показатель 11. Эффективность организации внеурочной деятельности	Общее количество школьных объединений дополнительного образования Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного	0-6

	образования Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей	По факту
Показатель 12. Качество и результативность работы по сохранению контингента	Количество пропусков уроков обучающимися без уважительных причин Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета выпускников 9 классов Отсутствие отчислений из школы до достижения 18 лет	0-6 По факту
Показатель 13. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса	Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством образовательных услуг План внутришкольного контроля	0-6

Максимальное количество баллов - 200 баллов

Таблица 2. Критерии и показатели качества, результативности педагогических работников

Социальный педагог

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Успешность проведения деятельности социального педагога	1.1. Высокая результативность социально-педагогической деятельности 1.2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта с детьми группы риска 1.3. Ведение и обновление социального паспорта школы 1.4. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность социального педагога	0-40 По факту 0-30 По факту 0-30 По факту До минус 20 За наличие обоснованных жалоб 5

2. Результативность научно-методической деятельности социального педагога	2.1. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, использование информационно-коммуникационных технологий 2.2. Непрерывность профессионального самосовершенствования 2.3. Публикации в официальных изданиях по профилю социально-педагогической деятельности	0-20 По факту 0-10 Уровень программы повышения квалификации 0-10 По факту
3. Интенсивность и напряжённость труда	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-45 По факту

Максимальное количество баллов - 200 баллов

Педагог-организатор

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.	Наличие пополняемого банка (методических копилек) инновационных идей и технологий Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ по воспитательной деятельности Количество программ внеурочной деятельности, разработок для использования на уровне общеобразовательного учреждения: Количество выступлений, подготовленных на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.):	0-5 По факту 0-5 По факту 0-10 По факту 0-10 По факту 0-15

	. Наличие мероприятий проведенных педагогом Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах воспитательной деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) . Наличие выступлений на открытых мероприятиях Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников, в сравнении с прошлым годом Наличие призовых мест у педагога-организатора и педагогов лица по воспитательной деятельности различного уровня:	По факту 5 За каждую публикацию 2 За каждый опубликованный материал 0-15 По факту 0-10 По факту 0-10 По факту
2. Охрана прав детства.	Наличие возможностей выбора различных форм внеурочной деятельности для учащихся и их родителей (законных представителей) Доля учащихся 2-11 классов, состоящих на внутришкольном контроле Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов	0-3 0-2 0-2 0-2

3. Поддержка талантливых детей.	Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным движением и конкурсами в сравнении с прошлым годом Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения: по воспитательной деятельности Доля учащихся, входящих в НОУ	0-5 По факту 0-15 0-10 0-5
4. Продуктивность реализации программы развития учреждения.	Наличие в программе развития проектов и направлений воспитательной деятельности Соответствие программ и планов воспитательной деятельности программе развития учреждения	0-5 По факту 0-5
5. Качество организации работы государственно-общественных органов управления, органы ученического самоуправления и т.д.	Количество общественных органов управления, работу которых курирует педагог-организатор Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом Количество заседаний, собраний и т.д. органов государственно-общественного	2 За каждый общественный орган 0-6 0-5

	управления: Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственного управления и принятых к реализации по направлениям работы Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых педагогом-организатором, в сравнении с прошлым годом	2 За каждую инициативу 0-4
6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч) Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 1 раза в четверть Участие в ежегодном публичном отчёта администрации перед школьным сообществом Наличие ежегодных «дней открытых дверей» Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым педагогом-организатором не менее 2 раз в месяц	0-5 По факту 0-5 По факту 0-5 По факту 0-5 По факту 0-4 По факту
7. Использование современных образовательных технологий.	Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в	0-10

	сравнении с прошлым годом: рамках ФГОС Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с прошлым годом: в рамках ФГОС	0-5
8. Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и перехода на новые ФГОС.	Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС Наличие документации по мониторингу введения и реализации ФГОС Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов Периодическое предоставление информации педагогическому совету и руководству образовательного учреждения о ходе и результатах введения ФГОС Участие в создании эффективной инфраструктуры для реализации ФГОС по курируемым направлениям	0-5 По факту 0-5 По факту 0-5 По факту 0-5 По факту 0-5 По факту
9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе.	Отсутствие травм учащихся и педагогов при проведении внеклассных мероприятий Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым годом Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с	0-5 0-5 0-5

	прошлым годом Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с прошлым годом	0-5
10. Позитивная динамика достижений обучающихся.	1. Доля (от общего количества обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, конкурсах проводимых сторонними организациями и учреждениями 2. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях муниципального уровня 3. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня 4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах, конкурсах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня 5. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в конкурсах, научно-практических конференциях уровня ОУ 6. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, конкурсах, научно-практических	0-10 0-10 0-10 0-10 0-10 0-10

	конференциях соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым годом 7. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних (не системы общего образования) мероприятиях в сравнении с прошлым годом 8. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних мероприятиях (не системы общего образования) в сравнении с прошлым годом	0-10 0-10
11. Эффективность организации внеурочной деятельности.	1. Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом 2. Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного образования в сравнении с прошлым годом 3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным)	0-10 0-10 0-10 0-15
12. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса.	Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности	0-10

	качеством образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) Наличие действующей системы мониторинга внеучебных достижений обучающихся на основе портфолио	0-5
Максимальное количество баллов – 200 баллов		
Педагог-психолог		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Успешность проведения психологической деятельности	1. Высокая результативность труда 2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. 3. Сохранение психического и физического здоровья учащихся. 4. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога психолога (минус)	0-20 По факту 0-20 По факту До 60 По факту Минус 20
2. Результативность научно-методической и инновационной деятельности психолога	1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов. 2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, использование информационно-коммуникационных технологий. 3. Непрерывность профессионального самосовершенствования.	0-20 0-20 0-5 За каждую курсовую подготовку

	4. Публикации в официальных изданиях по профилю психолого-педагогической	0-5 За каждую публикацию
3. Интенсивность и напряженность труда	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-45
Максимальное количество баллов – 200 баллов		
Учитель		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Успешность учебной работы	1.1. Качество знаний, учебная успешность и ее динамика. 1.2. Уровень обеспечения возможности формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности. 1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений. 1.4. Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся.	0-10 По итогам периода 3 За каждый вид формы оценивания 0-60 По факту 0-20 от уровня мероприятия
2. Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя	2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету (-ам). 2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета.	0-14 0-20 По факту
3. Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя	3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов. 3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных	0-20 От уровня мероприятия 0-20 От уровня мероприятия

	технологий. 3.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта. 3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя. 3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности. 3.6. Непрерывность профессионального совершенствования. 3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования.	0-20 Наличие подтверждающих документов 0-10 Документальное подтверждение 0-5 Уровень издания 0-5 Уровень программы повышения 0-10
4.Результативность коммуникативной деятельности учителя	4.1. Уровень коммуникативной работы при общении с обучающимися и родителями.	Минус 20 Наличие жалоб 0-5
5.Интенсивность и напряженность труда	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.	0-20
Максимальное количество баллов – 265 баллов		
Учитель-логопед		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Успешность учебной работы	1. Качество коррекции речевых нарушений у обучающихся и ее динамика. 2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности.	0-20 За расчетный период 0-10 За каждый вид оценивания
2.Результативность научно-	1. Использование иннова-	0-20

методической и инновационной деятельности	ционных технологий, методик и/или их элементов. 2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий. 3. Результативность презентации собственного педагогического опыта. 4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя. 5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности. 6. Непрерывность профессионального совершенствования. 7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования.	По факту 0-40 По факту 0-20 От уровня презентации 0-10 Документальное подтверждение 0-10 По факту, за каждую публикацию, от уровня 0-5 Уровень программы повышения 0-20
3.Результативность коммуникативной деятельности учителя	Уровень коммуникативной работы при общении с обучающимися и родителями.	Минус 20 Наличие жалоб 0-5
4. Интенсивность и напряженность труда	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.	0-40
Максимальное количество баллов – 200 баллов		
Тьютор		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Успешность тьюторской деятельности	1. Консультирование учащихся по разработке индивидуального	0-30 По факту

	образовательного маршрута (ИОМ), помощь в формировании индивидуальной образовательной программы (ИОП) 2. Изучение индивидуальных психофизиологических особенностей учащегося, его индивидуального стиля учебной деятельности, его профессиональных интересов и склонностей	0-30 По факту
2.Результативность научно-методической и инновационной деятельности тьютора	1. Качество проведения мониторинга успеваемости учащихся, коррекция индивидуальной образовательной траектории 2. Оценка личностных достижений учащихся 3. Качество ведения нормативной документации по реализации ИОП учащегося 4. Координация психолого-педагогического сопровождения обучающимися по ИОП 5. Прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с установленными сроками 6. Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов	0-30 Систематичность 0-25 0-20 Систематичность 0-10 0-10 Уровень программы повышения 0-10 От уровня мероприятия
3.Результативность коммуникативной деятельности	1. Взаимодействие с родителями обучающихся по ИОП через выступление на родительских собраниях, заседаниях родительского комитета, управляющего	0-10 По факту

	совета 2. Отсутствие письменно зарегистрированных жалоб и обращений	0-5 Минус 20
4. Интенсивность и напряжен- ность труда	Выполнение работы, не связанной с прямыми функциональными обязан- ностями	0-20
Максимальное количество баллов – 200 баллов		
Таблица 3. Критерии и показатели качества и результативности учебно- вспомогательного персонала		
Диспетчер образовательного учреждения		
Критерий качества и результа- тивности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Визуальный контроль посе- щения лица посторонними лицами	Пропускной режим Учре- ждения	0-10 ежемесячно
2. Обеспечение безопасного пребывания участников	Паспортный контроль	0-20 ежемесячно
3. Создание условий для обес- печения безопасности путем проведения ежедневных про- верок исправности тревожной кнопки по договору с охранным предприятием.		0-20 ежемесячно
4. Проверка всех транспортных средств, въезжающих на терри- торию лица		0-20 ежемесячно
5. Выполнение поручений , не входящих в должностные		0-30
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Библиотекарь		
Критерий качества и результа- тивности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Справочно- библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т. ч. по новин- кам методической литера- туры Проведение библиотечных уроков, уроков внекласс- ного чтения.	0-10 За каждое мероприятие
2. Работа с читателями: инди- видуальная и массовая работа	Организация книжных вы- ставок, литературных вик- торин, игр. Участие в	0-10 По количеству

	конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Осуществление дополнительного образования учащихся по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	
3. Использование ИКТ в процессе библиотечной деятельности	Создание электронной базы данных школьной библиотеки. Использование в работе современных информационных технологий.	0-15 Наличие базы
4. Формирование библиотечного фонда Работа по его сохранности	Формирование общешкольного заказа на учебники. Обеспечение обработки поступившей в библиотеку литературы. Обеспечение сохранности библиотечного фонда. Ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности Осуществление работы по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда образовательного учреждения Рейды по проверке учебников.	0-15 По наличию
5. Оформление подписки на периодические издания.	Пополнение фонда библиотеки подписными изданиями	0-15
6. Работа с родительской ответственностью	Участие в работе общешкольных родительских собраний Своевременное	0-10 По факту

	информирование родительской общественности о перечне учебной литературы на новый учебный год	
7.Подготовка информационно-аналитической документации	Работа с программно-методическим обеспечением	0-10
8.Социальный критерий	Сотрудничество с организациями, учебными заведениями, социумом в целях достижения образовательных и воспитательных задач	0-15 По факту

Максимальное количество баллов – 100 баллов

Таблица 4. Критерии и показатели качества и результативности служащих

Заведующий хозяйством		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Создание необходимых условий для хранения материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря лица в порядке, установленном законодательством	Отсутствие ошибок первичных документах, соблюдение сроков отчетов Инвентаризация годовая Сохранность материальных ценностей	0-25
2.Экономия потребления электроэнергии, теплоэнергии, холодного и горячего водоснабжения	Ежедневный мониторинг	0-20
3. Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния Учреждения	(учебных, служебных кабинетов, коридоров, туалетов). Обеспечение дезрастворами	0-20
4. Координация работы подчинённого ему технического и обслуживающего персонала лица.	Ведение учёта рабочего времени этой категории работников	0-25
5. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Секретарь		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Качественное ведение	Организационно-	0-25

делопроизводства	технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, справок и др., прием корреспонденции, исполнение печатных документов и материалов	Отсутствие ошибок, своевременность и качество	0-15
3. Своевременное доведение до сведения работников лица приказов, распоряжений, телефонограмм	Соблюдение сроков выполнения	0-15
4. Организация и прием посетителей	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений, выполнение разовых поручений	0-25
5. Качественное и своевременное осуществление работы с использованием ИКТ	Наличие базы	0-10
6. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Шеф - повар		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Создание условий для качественного и разнообразного приготовления пищи.	Соблюдение реализации утвержденного меню	0-25
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве		0-15
3. Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд		0-15
4. Правильное и своевременное оформление документации (отчетность), касающейся работы столовой.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов Предоставление с замечаниями	0-10
5. Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	на качество приготовления блюд, обслуживание	0-10
6. Соблюдение условий, сроков		0-5

хранения продукции		
7. Отсутствие травматизма и инфекционных заболеваний		0-5
8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	Отсутствие предписаний	0-10
9. Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря.	Результаты инвентаризаций	0-5
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Бухгалтер		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Осуществление надлежащего контроля за движением материальных ценностей и нефинансовых активов	Контроль за деятельностью МОЛ, своевременное предоставление ими отчетов	0-20
2.Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности в налоговую инспекцию и Росстат	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	0-15
3. Своевременная инвентаризация материальных ценностей и нефинансовых активов	В соответствии со сроками проведения	0-15
4.Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-20
5. Исполнительная дисциплина	1.Отсутствие ошибок в первичных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации	0-20
6.Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Инженер -программист		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1 Качественное выполнение функциональных обязанностей	1.Освоение программ, проведение их тестирования и отладки	0-10

	2. Информационное сопровождение делопроизводства и бухгалтерского учёта 3. Поиск методических материалов по учебным предметам и дополнительному образованию в сети Internet 4. Мультимедийное сопровождение семинаров, совещаний, культурно-массовых мероприятий учреждения и образовательного округа	0-10 0-10 0-15 По факту
2. Интенсивность труда.	1. При срочной подготовке и оформлении документации для органов управления образованием и проверяющих органов	0-10
3. Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров и отдельных устройств	Своевременное и качественное выполнение ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц	0-20
4. Отбор и внедрение готовых программных продуктов	Оказание помощи сотрудникам лица в освоении информационных технологий	0-15
5. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Специалист по кадрам		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Качественное соблюдение требований к кадровому производству.	1. Регулярность ведения личных дел и трудовых книжек сотрудников Учреждения.	0-10
	2. Точность,	0-10

	своевременность и достоверность ведения электронных баз данных 3. Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, работа с военкоматом 4. Качественное оформление трудовых договоров с работниками	0-15 0-10
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, справок и др.	Отсутствие ошибок	0-15
3. Доведение до сведения работников лица приказов, распоряжений.	Соблюдение сроков выполнения	0-10
4. Организация и прием посетителей	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	0-10
5. Обеспечение сохранности документации по номенклатуре дел.	Отсутствие замечаний	0-10
6. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 100 баллов		
Ведущий бухгалтер		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Качественная организация бюджетного учета ФОТ	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств ФОТ	0-20
2. Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-20
3. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности в налоговую инспекцию и Росстат	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	0-20
4. Обеспечение своевременной уплаты и в полном объеме налогов, сборов и иных платежей	Отсутствие замечаний со стороны налоговых органов	0-20

5. Освоение и использование новых методов в работе	Разработка и внесение изменений в локальные акты, касающиеся системы оплаты труда и бухгалтерского учета	0-20
6. Исполнительная дисциплина	1. Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово-хозяйственных операций 2. Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации	0-20 0-20
7. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10
Максимальное количество баллов – 150 баллов		
Таблица 5. Критерии и показатели качества и результативности младшего обслуживающего персонала		
Гардеробщик		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Обеспечение сохранности имущества и ценностей, сданных на хранение 2. Высокий уровень обслуживания	0-10 0-5
2. Интенсивность труда	Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе и во вне рабочее время	0-10
3. Соблюдение санитарно-гигиенических условий	Отсутствие претензий к содержанию помещения гардероба	0-10
4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		
Сторож		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Качественное обеспечение сохранности	0-15

	имущества охраняемого здания и территории. 2.Своевременное выявление нарушений на охраняемой территории и в здании учреждения	0-10
2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников и родителей	0-10
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 25 баллов		
Уборщик производственных и служебных помещений		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Подготовка школьного здания к новому учебному году и работе в осенне-зимних условиях 2. Дежурство на этажах с целью обеспечения сохранности оборудования и порядка на закреплённом участке	0-10 0-10
2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников и родителей	0-10
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	1.Уборка пришкольной территории. 2. Оказание помощи школьникам в гардеробе согласно графику	0-5 0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		
Подсобный рабочий кухни		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Качество ежедневной уборки пищеблока, соблюдение чистоты оборудования и посуды 2. Своевременное и качественное соблюдение генеральных уборок подсобных помещений пищеблока	0-15 0-10

2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих органов	0-10
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1.Содержание в надлежащем санитарном состоянии здания и прилегающих к нему территорий 2. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыши, навесов, водостоков и т.д. 3. Осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и т.д.	0-10 0-10 0-5
2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих органов	0-10
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		
Повар		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Соответствие качества приготовленных блюд меню. Соблюдение гигиенических требований в технологических процессах приготовления. 2.Поддержание санитарно-гигиенического состояния столовой в соответствии с СанПиНом	0-10 0-10

2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, родителей и учащихся	0-10
3.Интенсивность и напряженность труда.	В связи с необходимостью начала рабочего дня в ранние часы.	0-5
4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов –40 баллов		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1.Обеспечение бесперебойной работы энергетического оборудования и электрических сетей. 2.Качественное обслуживание силовых и электроосветительных установок внутри здания и в подвале. 3.Своевременная проверка и испытание средств рулевой защиты и автоматики.	0-10 0-10 0-5
2.Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб и обращений	0-10
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		
Водитель автобуса		
Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1.Качественная проверка перед выездом и в пути исправного технического состояния транспортного средства, устранение неисправностей автобуса 2. Взаимодействие с работниками ГИБДД с	0-10 0-5

	целью обеспечения безопасности дорожного движения 3. Содержание салона автобуса в чистоте, надлежащем санитарном порядке	0-5
2.Трудовая дисциплина	1. Отсутствие нарушений правил дорожного движения. 2.Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся 3. Отсутствие отступлений от графика движения.	0-5 0-5 0-5
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		0-5
Максимальное количество баллов – 40 баллов		

3. Определение размера премии и порядок премирования

3.1. Премияльные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения - Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления 1 раз в месяц в соответствии с «Регламентом распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Управляющим советом образовательного учреждения» (Приложение 1).

3.2. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, качество и результаты работы. Размер премии не зависит от доли ставки работника. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше **Фп** общеобразовательного учреждения (в случае лишения премии всех остальных).

3.3. Премияльная часть **Фп** общеобразовательного учреждения распределяется в соответствии с показателями премирования работников (Приложение 2), между категориями работников общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

Фп = Фп.ауп + Фп.(пед)+ Фп УВП + Фп.(МОП) , где:

Фп.ауп – доля премиального фонда административно-управленческого персонала;

Фп(увп) – доля премиального фонда учебно-вспомогательного персонала;

Фп.(пед.) – доля премиального фонда педагогических работников;

Фп.(МОП) – доля премиального фонда служащих и рабочих.

Соотношение долей премиального фонда между категориями работников ежемесячно определяется органом самоуправления учреждения – Управляющим советом (комиссией Управляющего Совета), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора образовательного учреждения и в соответствии с результативностью работы категорий персонала.

3.4. Соответствующие премиальные фонды персонала делятся на число работников данной категории, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

$$\text{Бобщ} = \sum_i \text{Б}i, \text{ где}$$

Бобщ – сумма баллов по всем показателям премирования;

Бi – баллы по i-му показателю премирования.

Коэффициент трудового участия работника Кту определяется по формуле:

$$\text{Кту} = \text{Фв} / \text{Пв}, \text{ где:}$$

Фв – фактически отработанные данным работником за учетный месяц (без учёта отсутствия работника по временной нетрудоспособности, отпусков, праздничных и выходных дней);

Пв – время полного премиального периода – 1 месяц (24-26 дней);

Коэффициент премирования каждого работника Кп определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия

$$\text{Кп} = \text{Бобщ} * \text{Кту}.$$

Коэффициенты премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения, и определяется коэффициент премий подразделения **Кподр**.

$$\text{Кподр} = \sum_i \text{К}i, \text{ где:}$$

Кподр – суммарный коэффициент премирования данного подразделения;

Ки – коэффициент премирования по i-му работнику подразделения.

Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения:
 $Eп = Фп.подр / Кподр$, где:

Еп – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения;

Фп.подр – премиальный фонд подразделения.

Размер премии в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле:

$П = Кп \times Еп$, где:

П – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

Кп – коэффициент премирования данного работника;

Еп – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения.

3.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

3.6. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию.

Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов, распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб учащихся и родителей на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденное результатами проведенного служебного расследования (проверки).

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы Учреждения;

- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами служебного расследования (проверки).

4. Порядок принятия и срок действия положения

Положение принимается на общем собрании работников Учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

Положение может быть изменено только решением общего собрания работников образовательного Учреждения.

Срок действия данного Положения не ограничен.

к Положению
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемиров-
ский лицей» Кантемировского муниципального
района Воронежской области (МБОУ «Кантемировский лицей»)

РЕГЛАМЕНТ

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
управляющим советом Учреждения

I. Общие положения.

1. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст) работников устанавливает порядок распределения ФОТст, сроки и последовательность действий (процедуру) управляющего совета (УС) и органов управления и самоуправления Учреждения.

2. Нормативно-правовое регулирование.

Распределение ФОТст работников Учреждения осуществляется в соответствии с ФЗ № 273 «Об Образовании в Российской Федерации», №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации,

3. Органы, распределяющие ФОТст.

Распределение ФОТст производится комиссией управляющего совета по распределению ФОТст (комиссия), управляющим советом (УС) на основании критериев оценки работников Учреждения, претендующих на премиальные выплаты, утвержденного методическим объединением (методическим советом), собранием иного непедагогического подразделения трудового коллектива, согласованного с руководителем и профсоюзным комитетом Учреждения.

4. Органы, участвующие в подготовке материалов и установлению критериев оценки работников Учреждения.

Подготовка материалов, рекомендаций по критериям оценки работников Учреждения, претендующих на премиальные выплаты, осуществляется следующими органами:

- 1). Методическим объединением (МО);
- 2). Методическим советом (МС);
- 3). Собранием трудового коллектива иного (непедагогического) подразделения Учреждения.

5. Органами, с которыми согласовывается решение комиссии по распределению ФОТст

Решение комиссии по распределению ФОТст согласовывается со следующими органами:

- 1). Руководителем Учреждения;
- 2). Профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Требования к порядку распределения стимулирующих выплат

Общие требования.

2.1. Премиальные выплаты работникам Учреждения производятся открыто, на основании заявления (оценочного листа);

2.2. Работник обращается в методическое объединение (методический совет) или к собранию подразделения с оценочным листом, в котором указаны критерии оценки, выявленные в ходе самоанализа его деятельности за предшествующий период.

В случае отсутствия работника по уважительным причинам оценочный лист составляется руководителем подразделения, МО (МС) или доверенным лицом.

2.3. Документ (оценочный лист) рассматривается методическим объединением (методическим советом) или собранием иного (непедагогического) подразделения. Рекомендации по премированию работника фиксируются письменно (протокол методического объединения (методического совета), служебная записка) и направляются руководителю и профсоюзному комитету.

В случае несогласия работника с решением МО (МС) или собрания иного (непедагогического) подразделения он вправе представить документы руководителю профсоюзному комитету.

2.4. Руководитель Учреждения совместно с профсоюзным комитетом рассматривает рекомендации МО (МС), руководителя иного

(непедагогического) подразделения о премировании работника и направляет их в комиссию (или УС) не позднее 1 дня до заседания.

Для принятия решения руководитель, профсоюзный комитет, УС, комиссия Учреждения вправе потребовать от работника, руководителя дополнительные основания ("портфолио", служебные записки и др.).

2.5. Решение комиссии УС выносится и доводится до работников Учреждения не позднее 1-2 дней до заседания УС.

В случае несогласия работника с рекомендациями комиссии он вправе обратиться в эту же комиссию, предоставив "портфолио", дополнительные основания для премирования.

2.6. УС принимает решение о премировании работников и направляет его руководителю Учреждения, который в течение 1 дня издает соответствующий приказ.

Решения комиссии, УС оформляются протоколами, подписанными председателем и секретарем или членами комиссии или УС (в соответствии с положением об УС, комиссии).

3.Требования к документам.

3.1. Форму оценочного листа разрабатывает МО (МС), руководители иных (непедагогических) подразделений и утверждается на общем собрании Учреждения.

3.2. Документ (оценочный лист) подписывается лично работником, в случае его отсутствия руководителем МО (МС), иного (непедагогического) подразделения или доверенным лицом.

4.Сроки распределения ФОТст.

4.1. Премияльные выплаты должны быть определены УС не позднее 3 дней до дня выдачи заработной платы.

к Положению
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кантемировский лицей»
Кантемировского муниципального района Воронежской области
(МБОУ «Кантемировский лицей»)

1. Административно-управленческий персонал.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
главного бухгалтера _____ МБОУ Кантемировский лицей за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественная организация бюджетного учета	Учет и контроль целевых средств, поступающих в Учреждение (95% соблюдение) Учет и контроль состояния средств, выделенных на выполнение муниципального задания (100-выполнение) Освоение бюджетных ассигнований ежеквартально (95% от кассового плана на соответствующий период и 100% в 4 квартале)	50		
2. Планирование и выполнение расчетов по бюджету	Уровень исполнения плана не менее 95%	20		
3. Систематический анализ финансово-хозяйственности деятельности	100% соответствие плану ФХД	20		
4. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	40		
5. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями	Мониторинг текущей дебиторской и кредиторской задолженности	30		

6.Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	Отсутствие незаключенных договоров и контрактов для эффективной работы Учреждения	20		
7. Исполнительная дисциплина	1. Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово-хозяйственных операций 2. Отсутствие ошибок в первичных документах и регистрах бухучета, качественное ведение информации	20		
Итого максимум баллов		200		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /

Согласовано с председателем профкома « ____ »
_____/_____/

Утверждено решением Управляющего совета лица.
Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы

заместителя директора _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 20 _____ г.

Показатели	Индикаторы	Оценка показателя	Основание для премирования	Баллы
Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в	1.1.Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	1		
	1.2. Наличие пополняемого банка (методических копилки) инновационных идей и технологий	1		
	1.3. Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ	по 1,0 за каждый проект		

методической, научно-исследовательской работе	1.4. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования на уровне общеобразовательного учреждения: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	1.5. Количество выступлений, подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.): - равно - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	1.6. Наличие открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных заместителем руководителя: - муниципального уровня - регионального уровня	0,5 1,0		
	1.7. Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемым заместителем	по 0,5 за каждую публикацию		
	1.8. Доля учителей, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	0,5 1,0		
	1.9. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	0,5 1,5		
	1.10. Наличие призовых мест учителей в профессиональных конкурсах различного уровня: • муниципального уровня • регионального уровня	0,5 1,0 2,0		

	• всероссийского уровня			
	1.11. Участие заместителя директора в профессиональных конкурсах: • муниципального уровня • регионального уровня • Всероссийского уровня	1,0 1,0 2,0		
	1.12. Наличие призовых мест у заместителя директора в профессиональных конкурсах различного уровня: • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	0,5 за каждую победу 1, 0 за каждую победу 2,0 за каждую победу		
Количество баллов по показателю 1				
Показатель 2. Охрана прав детства	2.1. Наличие возможностей выбора различных форм обучения, учебных курсов для учащихся и их родителей (законных представителей)	1,0		
	2.2.. Доля учащихся 2-11 классов, состоящих на внутришкольном контроле: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	1,5 2,0		
	2.3. Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	1,0 1,5		
	2.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	0,5 1,0		
Количество баллов по показателю 2				
Показатель 3. Поддержка талантливых детей	3.1. Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми	1,0		
	3.2. Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным			

	движением в сравнении с прошлым годом: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	0,5 1,0 1,5 2,0		
	3.3. Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения: • равна • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	3.4. Наличие реализуемых индивидуальных учебных планов (ИУП) обучающихся в учебном плане ОУ за отчётный год: - на основной ступени - на старшей ступени	1,0 1,5		
Количество баллов по показателю 3				
Показатель 4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	4.1. Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора	1,0		
	4.2. Соответствие программ и планов заместителей директора программе развития учреждения	1,0		
	4.3. Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	0,5		
Количество баллов по показателю 4				
Показатель 5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	5.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: • один • два • три	0,5 1,0 1,5		
	5.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом:	1,0		

	• на прежнем уровне • выше	2,0		
	5.3. Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственного-общественного управления и принятых к реализации по направлениям работы заместителей директоров	0,5 за инициативу		
	5.4. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 2,0		
Количество баллов по показателю 5				
Показатель 6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	6.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	0,5		
	6.2. Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 2 раза в четверть	1,0		
	6.3. Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед школьным сообществом	0,5		
	6.4. Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора не менее 2 раз в месяц	1,0		
Количество баллов по показателю 6				
Показатель 7. Использование современных образовательных технологий	7.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	2,0		
	7.2. Доля педагогов, ежедневно использующих современные мультимедийные средства при организации учебного процесса, в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 1,5		
	7.3. Доля учителей, использующих здоровьесберегающие			

	технологии при организации образовательного процесса, в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	0,5 1,5		
	7.4. Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	2,0 3,0		
	7.5. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 2,0		
Количество баллов по показателю 7				
Показатель 8 . Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и перехода на новые ФГОС	8.1. Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС	1,0		
	8.2. Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов	1,0		
	8.3. Участие в создании эффективной инфраструктуры для реализации ФГОС по курируемым направлениям	2,0		
Количество баллов по показателю 8				
Показатель 9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе	9.1. Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности	1,0 за программу и т.д.		
	9.2. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	1,0		

	9.3. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 2,0		
Количество баллов по показателю 9				
Показатель 10. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся	10.1. Средний балл у выпускников 9-х классов на итоговой аттестации : - выше в сравнении с прошлым периодом - выше или равен среднему баллу по муниципалитету - выше или равен среднему баллу по региону	0,5 1,0 1,5		
	10.2. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	10.3. Доля (от общего количества обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	10.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	10.5. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	10.6. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня:	0,5		

	- наличие призовых мест - выше в сравнении с прошлым годом	1,0		
Количество баллов по показателю 10				
Показатель 11. Эффективность организации внеурочной деятельности	11.1. Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	0,5 1,0		
	11.2. Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	0,5 1,0		
	11.3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	0,5 1,0		
Количество баллов по показателю 11				
Показатель 12. Качество и результативность работы по сохранению контингента	12.1. Количество пропусков уроков обучающимися без уважительных причин: - равно - ниже в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0		
	12.2. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета выпускников 9 классов, продолживших обучение в учреждениях НПО, СПО, а также без учета смены места жительства) в сравнении с прошлым годом: - на прежнем уровне - увеличилось	0,5 1,0		
	12.3. Отсутствие отчислений из школы до достижения 18 лет	1,0		
Количество баллов по показателю 12				
Показатель 13. Результаты реализации в учреждении	13.1. Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством			

программы мониторинга образовательного процесса	образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) - до 50% - свыше 50%	1,0 2,0		
	13.2. План внутришкольного контроля в рамках ШСОКО выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	0,5 1,0		
Количество баллов по показателю 13				
Количество баллов по всем показателям				

Дата «_____» _____ 20__ года

Рассмотрено на заседании научно-методического совета
Протокол № _____ от «___» _____ 20__ г.

Утверждено на заседании управляющего Совета
Протокол № _____ от «___» _____ 20__ г.

Согласовано с председателем профессионального союза работников МБОУ «Кантемировский лицей»

_____/_____
«___» _____ 20__ г.

2. Педагогический персонал.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
учителя _____ МБОУ «Кантемировский лицей»
за _____ 20__ г.

Критерии качества и результативности	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Основание для	Баллы
--------------------------------------	-----------	---------------	-----------------------------	---------------	-------

работы				премирования	
Критерий 1: Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)					
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», %	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) x100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10% = 0 баллов.		
	Динамика учебной успешности, %	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) x100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.		
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)		2 балла - за каждый вид формы оценочной самостоятельности обучающихся		
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, %	(Количество обучающихся, показавших результат выше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)x100%	Максимальный балл = 20 от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.		
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.		

	оценивании, % ¹⁴				
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, %	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания)x100%	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла		
1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов.		

¹⁴ Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.		
Критерий 2: Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя					
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-	Количество занятий внеурочной деятельности по предмету	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	2 балла - за 1- часовое занятие		

исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали)					
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета: а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	2 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -10 баллов)		

	формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию				
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 5 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 балла; - <i>уровень ОО</i> = 2 балла.		
Критерий 3: Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя					
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов	Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение,	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов;		

	разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.). Применение цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков,).		- уровень ОО = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.		
--	---	--	---	--	--

3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.		
3.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла;		

			- призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.		
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Максимальный балл = 10 Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл.		
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация	Выходные данные публикации	Максимальный балл = 5 Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.		

деятельности (в т.ч. в электронных)			Максимальный балл =5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.		
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 3 балл.		
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри	Приказы, справки, сертификаты	Максимальный балл = 10 Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.		
Критерий 4: Результативность коммуникативной деятельности учителя					
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя.		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.		
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла;		

	деятельности учителя (при условии независи- мого анкетирования сторонними организа- циями, в том числе в электронной системе)	учителя/количество опро- шенных родителей) Ч100%	от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.		
Критерий 5. Интенсивность и напряженность труда					
5.1. Другое	Выполнение работы не связанной с должност- ными обязанностями.	Справка заместителя дирек- тора по УВР	Максимально 20 баллов		
Итого максимум баллов			265		

Дата «_____»_____20__ года	_____ / _____
Рассмотрено на заседании кафедры (МО) Протокол №_____ от «_____»_____20__ г.	Рассмотрено на заседании научно-методического совета Протокол №_____ от «_____»_____20__ г.
Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кан- темировский лицей» _____ «_____»_____20__ г.	Утверждено на заседании Управляющего Совета Протокол №_____ от «_____»_____20__ г.

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за II и III четверть.

II квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за III и IV четверть.

III квартал:

- данные по всем показателям не предоставляются, стимулирующие выплаты производятся в соответствии с данными за II квартал;

IV квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за I и II четверть.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I квартал - 20-25 декабря т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
педагога-организатора _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 20_____ г.

Критерии качества и результативности работы	Индикаторы	Оценка показателя	Основание для премирования	Баллы
1.Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе	1.1. Наличие пополняемого банка (методических копилек) инновационных идей и технологий	5		
	1.2. Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в ОУ по воспитательной деятельности	5		
	1.3. Количество программ внеурочной деятельности, разработок для использования на уровне общеобразовательного учреждения:	5		

	- равно - выше в сравнении с прошлым годом	10		
	1.4. Количество выступлений, подготовленных на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.): - равно - выше в сравнении с прошлым годом	5 10		
	1.5. Наличие мероприятий проведенных педагогом - организатором на -уровне образовательного учреждения - муниципального уровня - регионального уровня	5 10 15		
	1.6. Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, за год	5 за каждую публикацию		
	1.7. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах воспитательной деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте)	2 бала за каждый материал		
	1.8. Наличие выступлений на открытых мероприятиях: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	5 10 15		
	1.9. Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников, в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	5 10		
	1.10. Наличие призовых мест у педагога-организатора и педагогов лица по воспитательной деятельности различного уровня: • муниципального уровня	5		

	• регионального уровня • всероссийского уровня	7 10		
2. Охрана прав детства •	2.1. Наличие возможностей выбора различных форм внеурочной деятельности для учащихся и их родителей (законных представителей)	3		
	2.2. Доля учащихся 2-11 классов, состоящих на внутришкольном контроле: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	1 2		
	2.3. Доля учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	1 2		
	2.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов: - ниже в сравнении с прошлым годом - отсутствует	1 2		
3. Поддержка талантливых детей	3.1. Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми	5		
	3.2. Рост доли учащихся, охваченных олимпиадным движением и конкурсами в сравнении с прошлым годом: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	5 0-7 0-10 0-15		
	3.3. Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения: по воспитательной деятельности • Равна	0-5 0-10		

	• выше в сравнении с прошлым годом			
	3.4. Доля учащихся, входящих в НОУ:	3		
	- равно			
	- выше в сравнении с прошлым	5		
4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	4.1. Наличие в программе развития проектов и направлений воспитательной деятельности	5		
	4.2. Соответствие программ и планов воспитательной деятельности программе развития учреждения	5		
5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления , органы ученического самоуправления и т.д.)	5.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует педагог-организатор			
	-один	2		
	- два	4		
	-три	6		
	5.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом:			
	• на прежнем уровне • выше	3 6		
	5.3. Количество заседаний, собраний и т.д. органов государственно-общественного управления:			
	• на прежнем уровне • выше в сравнении с прошлым годом	3 5		
	5.4. Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и деятельности ОУ, предложенных органами государственно-общественного управления и принятых к реализации по направлениям работы	2 за инициативу		
	5.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых педагогом-			

	организатором , в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	2 4		
6. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	6.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	5		
	6.2. Наличие ученической прессы, количество изданий или регулярность выпуска не менее 1 раза в четверть	5		
	6.3. Участие в ежегодном публичном отчёта администрации перед школьным сообществом	5		
	6.4. Наличие ежегодных «дней открытых дверей»	5		
	6.5. Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым педагогом-организатором не менее 2 раз в месяц	4		
7. Использование современных образовательных технологий	7.1. Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в сравнении с прошлым годом: рамках ФГОС • равна • выше	5 10		
	7.8. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с прошлым годом: в рамках ФГОС	5		
8. Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях реализации	8.1. Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС	5		
	8.2. Наличие документации по мониторингу введения и реализации ФГОС	5		
	8.3. Проведение работы с родителями (законными представителями) по выявлению образовательных потребностей и запросов	5		
	8.4. Периодическое предоставление информации педагогическому совету и руководству образовательного учреждения о ходе и результатах введения ФГОС	5		

национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и перехода на новые ФГОС	8.5. Участие в создании эффективной инфраструктуры для реализации ФГОС по курируемым направлениям	5		
9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в школе	9.1. Отсутствие травм учащихся и педагогов при проведении внеклассных мероприятий	5		
	9.2. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	3 5		
	9.3. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	3 5		
	9.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с прошлым годом: • доля • выше	3 5		
10. Позитивная динамика достижений обучающихся	10.1. Доля (от общего количества обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, конкурсах проводимых сторонними организациями и учреждениями: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	5 10		
	10.2. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях муниципального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	5 10		

	10.3. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - равно - выше в сравнении с прошлым годом	5 10		
	10.4 Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах, конкурсах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест	10		
	10.5. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в конкурсах ,научно-практических конференциях уровня ОУ: - равна - выше в сравнении с прошлым годом	5 10		
	10.6.Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, конкурсах. научно-практических конференциях соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	5 10		
	10.7.Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних (не системы общего образования) мероприятиях в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	5 10		
	10.8.Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних мероприятиях (не системы общего образования) в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	5 10		

11. Эффективность организации внеурочной деятельности	11.1. Общее количество школьных объединений дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	5 10		
	11.2. Доля обучающихся, посещающих школьные объединения дополнительного образования в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	5 10		
	11.3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры, дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: - равно - выше	5 10		
	11.4. Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным): - до 50% - от 50% до 70% - более 70%	5 10 15		
Показатель 12. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса	12.1. Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) - до 50% - свыше 50%	5 10		
	12.2. Наличие действующей системы мониторинга внеучебных достижений обучающихся на основе портфолио	5		
Другое		20		
Количество баллов по всем показателям		200		

Дата « _____ » _____ 20__ года	_____ / _____
Рассмотрено на заседании кафедры (МО) Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.	Рассмотрено на заседании научно-методического совета Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей» _____ « _____ » _____ 20__ г.	Утверждено на заседании Управляющего Совета Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
социального педагога _____ МБОУ «Кантемировский лицей»
за _____ 20__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Оценка показателя	Основание для премирования	Баллы
1. Успешность проведения деятельности социального педагога				
1. Успешность проведения деятельности социального педагога	Высокая результативность социально-педагогической деятельности	0-40		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта с детьми группы риска	0-30		
	Ведение и обновление социального паспорта школы	0-30		
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся	До минус 20		

2. Результативность научно-методической деятельности социального педагога	Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, использование информационно-коммуникационных технологий	0-20		
	Непрерывность профессионального совершенствования	0-10		
	Публикации в официальных изданиях по профилю социально-педагогической деятельности	0-10		
3 Интенсивность и напряжённость труда	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-45		
Итого максимум баллов		200		

Дата «_____» _____ 20__ года	_____ / _____
Рассмотрено на заседании кафедры (МО) Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.	Рассмотрено на заседании научно-методического совета Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.
Согласовано с председателем профессионального союза работников МБОУ «Кантемировский лицей» _____ «_____» _____ 20__ г.	Утверждено на заседании управляющего Совета Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
педагога-психолога _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 20__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Оценка показателя	Основание для премирования	Баллы
1. Успешность проведения психологической деятельности	Высокая результативность труда	0-20		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0-20		
	Сохранение психического и физического здоровья учащихся	0-60		
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога-психолога	Минус 20		
2. Результативность научно-методической и инновационной деятельности педагога-психолога	Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов	0-20		
	Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, использование информационно-коммуникационных технологий	0-20		
	Непрерывность профессионального самосовершенствования	0-5		
	Публикации в официальных изданиях по профилю психолого-педагогической деятельности	0-5		
1. Интенсивность и напряжённость труда				
3.1. Другое	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-45		

Итого максимум баллов		200		
------------------------------	--	------------	--	--

Дата « _____ » _____ 20__ года

_____ / _____

Рассмотрено на заседании кафедры (МО)
 Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Рассмотрено на заседании научно-методического совета
 Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Согласовано с председателем профессионального союза работников МБОУ «Кантемировский лицей»

 « _____ » _____ 20__ г.

Утверждено на заседании Управляющего Совета Протокол № _____ от
 « _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
учителя-логопеда _____ МБОУ «Кантемировский лицей»
за _____ 20__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Основание для премирования	Баллы

Критерий 1: Успешность учебной работы (динамика коррекции речевых нарушений обучающихся)					
1.1. Качество коррекции речевых нарушений у обучающихся и её динамика	(Количество обучающихся, выпущенных из логопункта по итогам периода / численность обучающихся) x100%		Максимальный балл = 10. от 100% до 70% = 10 баллов; от 69% до 40% = 8 баллов; от 39% до 25% = 6 баллов; от 24% до 10% = 4 балла; менее 10%= 0 баллов.		
	(Количество обучающихся с улучшением состояния устной и письменной речи по итогам периода / численность обучающихся на логопункте) x100%		Максимальный балл = 10 от 100% до 48% = 10 баллов; от 47% до 25% = 8 баллов; от 24% до 10% = 6 баллов; от 9% до 5% = 4 балла; от 4% до 0% = 2 балла.		
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)		2 балла - за каждый вид формы оценивания при безотмеченном обучении Максимальный балл =10		
Критерий 2: Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя					
2.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов	Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, современные логопедические технологии, обучающие игры,	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень ОО = 8 баллов.		

	авторские методики, в т.ч. современные методики диагностики речевых нарушений, и др.). Применение современных технологий, в т. ч. логопедических, в процессе обучения		<i>Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.</i>		
2.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиа-пособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видео-уроков)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.</i>		
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 20. Собственный сайт/блог = 20 баллов Страница на сайте ОО = 10 баллов.		
2.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется: - путём суммирования при		

		(номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень:		
--	--	---	---	--	--

			- победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.		
2.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях, семинарах	Документальное подтверждение участия в конференции, семинаре соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Максимальный балл = 10 Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня		
2.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация	Выходные данные публикации	Максимальный балл = 10 Количество баллов определяется путём суммирования		

деятельности (в т.ч. в электронных)			при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл =10. - региональный уровень и выше = 10 баллов; - муниципальный уровень = 5 баллов; - уровень ОО = 3 балла. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.		
2.6. Непрерывность профессионального совершенствования	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.		
2.7. Участие учителя в работе психолого-медико-педагогической комиссии, а также наличие статуса эксперта в области образования	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК)	Приказы, справки	Максимальный балл = 20 Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 20 баллов; - член комиссии = 20 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 10 баллов;		

			- член комиссии = 10 баллов.		
Критерий 3: Результативность коммуникативной деятельности учителя					
3.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя.		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.		
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.		
Критерий 4. Интенсивность и напряженность труда					
4.1. Другое	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.	Справка заместителя директора по УВР	Максимально 40 баллов		

Итого максимум баллов			200		

Дата «_____» _____ 20__ года

_____ / _____

Рассмотрено на заседании кафедры (МО) Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.	Рассмотрено на заседании научно-методического совета Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.
Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей» _____ «_____» _____ 20__ г.	Утверждено на заседании Управляющего Совета Протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
тьютора _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 20__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Оценка показателя	Основание для премирования	Баллы
1. Успешность тьюторской деятельности				
1.1. Консультирование	Количество	30		

учащихся по разработке индивидуального образовательного маршрута (ИОМ), помощь в формировании индивидуальной образовательной программы (ИОП)	- индивидуальных - групповых консультаций с учащимися по разработке ИОМ и формированию ИОП <i>По количеству консультаций (2 балла) - не более 20 баллов</i>			
1.2. Изучение индивидуальных психофизиологических особенностей учащегося, его индивидуального стиля учебной деятельности, его профессиональных интересов и склонностей	Проведение - бесед с учащимися - анкетирования - наблюдения - изучения личных дел - бесед с классным руководителем, учителем-предметником - бесед с родителями (законными представителями) <i>По количеству мероприятий (2 балла) - не более 20 баллов</i>	30		
2.Результативность научно-методической и инновационной деятельности тьютора				
2.1. Качество проведения мониторинга успеваемости учащихся, коррекция индивидуальной образовательной траектории	Систематичность, качество, своевременность проведения мониторинговых исследований	30		
2.2. Оценка личностных достижений учащихся	Ведение документации (фиксирование личностных достижений учащихся)	25		

2.3. Качество ведения нормативной документации по реализации ИОП учащегося	Систематичность	20		
2.4. Взаимодействие с родителями обучающихся по ИОП через выступление на родительских собраниях, заседаниях родительского комитета, управляющего совета	<i>По количеству мероприятий</i>	10		
2.5. Прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с установленными сроками	<i>Уровень программы повышения</i>	10		
2.6. Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов	<i>региональный - 10 баллов муниципальный - 5 баллов школьный - 3 балла</i>	10		
3.Результативность коммуникативной деятельности				
3.1. Взаимодействие с родителями обучающихся по ИОП через выступление на родительских собраниях, заседаниях родительского комитета, управляющего совета	<i>По количеству мероприятий (2 балла)</i>	10		
3.2. Отсутствие письменно зарегистрированных жалоб и обращений		5		
4.Интенсивность и напряженность труда				
4.1. Выполнение работы, не связанной с прямыми функциональными обязанностями		20		
Итого максимум баллов		200		

Дата « _____ » _____ 20__ года

_____ / _____

Рассмотрено на заседании кафедры (МО)
Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Рассмотрено на заседании научно-методического совета
Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Согласовано с председателем профессионального союза работников МБОУ «Кантемировский лицей»

« _____ » _____ 20__ г.

Утверждено на заседании Управляющего Совета Протокол № _____ от
« _____ » _____ 20__ г.

3. Учебно-вспомогательный персонал.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
Диспетчера образовательного учреждения МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Визуальный контроль посещения лица посторонними лицами	Пропускной режим Учреждения	10		
2. Обеспечение безопасного пребывания участников	Паспортный контроль	20		

3. Создание условий для обеспечения безопасности путем проведения ежедневных проверок исправности тревожной кнопки по договору с охранным предприятием.		20		
4. Проверка всех транспортных средств, въезжающих на территорию лицея		20		
5.Выполнение поручений , не входящих в должностные обязанности		30		
Итого максимум баллов		100		

Дата « ____ » _____ 200__ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на собрании персонала рабочих.

Протокол от « ____ » _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

« ____ » _____
_____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.

Протокол № ____ от « ____ » _____ 200__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы

библиотекаря _____ МБОУ "Кантемировский лицей" за _____ 20__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Схема расчета	Максимальный балл	Основание для премирования	Баллы
1. Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т. ч. по новинкам методической литературы Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	По количеству оформленных справок, стендов, уроков внеклассного чтения	10		
2. Работа с читателями: индивидуальная и массовая работа	Организация книжных выставок, литературных викторин, игр. Участие в конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Осуществление дополнительного образования учащихся по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	По количеству выставок, викторин, игр, бесед.	10		
3. Использование ИКТ в процессе библиотечной деятельности	Создание электронной базы данных школьной библиотеки. Использование в работе современных информационных технологий.	Наличие базы Использование компьютера, мультимедийного оборудования, др.	15		

4. Формирование библиотечного фонда Работа по его сохранности	Формирование общешкольного заказа на учебники. Обеспечение обработки поступившей в библиотеку литературы. Обеспечение сохранности библиотечного фонда. Ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности Осуществление работы по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда образовательного учреждения Рейды по проверке учебников.	По наличию или отсутствию подтверждающих документов	15		
5. Оформление подписки на периодические издания.	Пополнение фонда библиотеки подписными изданиями	Наличие отчетных документов	15		
6. Работа с родительской общественностью	Участие в работе общешкольных родительских собраний Своевременное информирование родительской общественности о перечне учебной литературы на новый учебный год	По наличию или отсутствию подтверждающих документов	10		
7. Подготовка информационно-аналитической документации	Работа с программно-методическим обеспечением	По наличию или отсутствию подтверждающих документов	10		
8. Социальный критерий	Сотрудничество с организациями, учебными заведениями, социумом в целях достижения образовательных и воспитательных задач	Наличие плана мероприятий и отчета об их выполнении	15		
Итого максимум баллов			100		

Дата « ____ » _____ 20 ____ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на заседании кафедры (МО).
 Протокол от «___» _____ 20__ г.
 Согласовано с председателем профессионального союза ра-
 ботников МБОУ «Кантемировский лицей»
 _____ / _____
 «___» _____ 20__ г.

Рассмотрено на заседании НМС
 Протокол от «___» _____ 20__ г.
 Утверждено решением управляющего совета лицея.
 Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

4.Младший обслуживающий персонал

4.1.Категория служащие.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
заведующего хозяйством МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Создание необходимых условий для хранения материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря лицея в порядке, установленном законодательством	Отсутствие ошибок первичных документах, соблюдение сроков отчетов Инвентаризация годовая Сохранность материальных ценностей	25		

2. Экономия потребления электроэнергии, теплоэнергии, холодного и горячего водоснабжения	Ежедневный мониторинг	20		
3. Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния Учреждения	Учебных, служебных кабинетов, коридоров, туалетов. Обеспечение дезрастворами	20		
4. Координация работы подчинённого ему технического и обслуживающего персонала лицея.	Ведение учёта рабочего времени этой категории работников	25		
5. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности		10		
Итого максимум баллов		100		

Дата «___» _____ 200__ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала служащих.
 Протокол от «___» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

 «___» _____ 20__ г.

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол №__ от «___» _____ 200__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы

секретаря

МБОУ «Кантемировский лицей» за

200 г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное ведение делопроизводства.	Организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора Учреждения	25		
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, справок и др., прием корреспонденции, исполнение печатных документов и материалов	Отсутствие ошибок, своевременность и качество	15		
3. Своевременное доведение до сведения работников лица приказов, распоряжений, телефонограмм до директора и исполнителей.	Соблюдение сроков выполнения	15		
4. Организация и прием посетителей	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений, выполнение разовых поручений	25		
5. Качественное и своевременное осуществление работы с использованием ИКТ	Наличие базы	10		
6. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности		10		
Итого максимально баллов		100		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала служащих.
 Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 « ____ » _____ / _____ /
 Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
 шеф-повара МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 за _____ 200 ____ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Диапазон оценок показателей, балл	Основание для премирования	Баллы
1. Создание условий для качественного и разнообразного приготовления пищи.	Соблюдение реализации утвержденного меню	25		
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве		15		
3. Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд		15		
4. Правильное и своевременное оформление документации (отчетность), касающейся работы столовой.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов Предоставление с замечаниями	10		

5. Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	на качество приготовления блюд, обслуживание	10		
6. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции		5		
7. Отсутствие травматизма и инфекционных заболеваний		5		
8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	Отсутствие предписаний	10		
9. Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	Результаты инвентаризаций	5		
Итого максимум баллов		100		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала служащих.
 Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»
 « ____ » _____ / _____ /
 Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
бухгалтера _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 200 ____ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Осуществление надлежащего контроля за движением материальных ценностей и нефинансовых активов	Контроль за деятельностью МОЛ, своевременное предоставление ими отчетов	0-20		

2. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности в налоговую инспекцию и Росстат	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	0-15		
3. Своевременная инвентаризация материальных ценностей и нефинансовых активов	В соответствии со сроками проведения	0-15		
4. Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-20		
5. Исполнительная дисциплина	1. Отсутствие ошибок в первичных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации	0-20		
6. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10		
Итого максимум баллов		100		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на собрании персонала служащих.

Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

« ____ » _____
 _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
 инженера-программиста МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 за _____ 200 ____ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение функциональных обязанностей	1. Освоение программ, проведение их тестирования и отладки	10		
	2. Информационное сопровождение делопроизводства и бухгалтерского учёта	10		
	3. Поиск методических материалов по учебным предметам и дополнительному образованию в сети Internet	10		
	4. Мультимедийное сопровождение семинаров, совещаний, культурно-массовых мероприятий учреждения и образовательного округа	15		
2. Интенсивность труда.	1. При срочной подготовке и оформлении документации для органов управления образованием и проверяющих органов	10		

2.Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров и отдельных устройств	Своевременное и качественное выполнение ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц	20		
3. Отбор и внедрение готовых программных продуктов	Оказание помощи сотрудникам лицея в освоении информационных технологий	15		
4.Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		10		
Итого максимум баллов		100		

Дата «___» _____ 200__ г. _____ / _____ /
 Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 «___» _____ / _____ /
 Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

Рассмотрено на собрании персонала служащих.
 Протокол от «___» _____ 200__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
специалиста по кадрам _____ **МБОУ «Кантемировский лицей» за** _____ **200__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
---	--------------------------	------------	----------------------------	-------

1. Качественное соблюдение требований к кадровому производству.	1. Регулярность ведения личных дел и трудовых книжек сотрудников Учреждения.	10		
	2. Точность и своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	10		
	3. Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, работа с военкоматом	15		
	4. Качественное оформление трудовых договоров с работниками	10		
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, справок и др.	Отсутствие ошибок	15		
3. Доведение до сведения работников лица приказов, распоряжений.	Соблюдение сроков выполнения	10		
4. Организация и прием посетителей	Содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	10		
5. Обеспечение сохранности документации по номенклатуре дел.	Отсутствие замечаний	10		
6. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		10		
Итого максимально баллов		100		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на собрании персонала служащих.

Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

«___» _____

_____/ _____/

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
ведущего бухгалтера _____ МБОУ «Кантемировский лицей» за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор, схема расчета	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественная организация бюджетного учета ФОТ	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств ФОТ	0-20		
2. Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-20		
3. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности в налоговую инспекцию и Росстат	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности, отсутствие ошибок	0-20		
4. Обеспечение своевременной уплаты и в полном объеме налогов, сборов и иных платежей	Отсутствие замечаний со стороны налоговых органов	0-20		
5. Освоение и использование новых методов в работе	Разработка и внесение изменений в локальные акты, касающиеся системы оплаты труда и бухгалтерского учета.	0-20		

6.Исполнительная дисциплина	1. Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово-хозяйственных операций 2.Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации	0-20 0-20		
7. Выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности		0-10		
Итого максимум баллов		150		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на собрании персонала служащих.

Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

« ____ » _____
_____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.

Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

4.2.Категория рабочих.

Оценочный лист результативности и эффективности работы гардеробщика МБОУ «Кантемировский лицей» _____

за _____ 200 ____ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
---	-----------	------------	----------------------------	-------

1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Обеспечение сохранности имущества и ценностей, сданных на хранение 2. Высокий уровень обслуживания	10 5		
2. Интенсивность труда	Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе и во внерабочее время	10		
3. Соблюдение санитарно-гигиенических условий	Отсутствие претензий к содержанию помещения гардероба	10		
4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата «____» _____ 200__ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от «____» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

«____» _____
 _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол №__ от «____» _____ 200__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
сторожа МБОУ «Кантемировский лицей» _____**
за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	Качественное обеспечение сохранности имущества охраняемого здания и территории. Своевременное выявление нарушений на охраняемой территории и в здании учреждения	15 10		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников и родителей	10		
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата « ____ » _____ 200__ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от « ____ » _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

« ____ » _____
 _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лица.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200__ г.

Оценочный лист результативности и эффективности работы
уборщика производственных и служебных помещений МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Подготовка школьного здания к новому учебному году и работе в осенне-зимних условиях 2. Дежурство на этажах с целью обеспечения сохранности оборудования и порядка на закрепленном участке	10 10		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников и родителей	10		
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	1. Уборка пришкольной территории. 2. Оказание помощи школьникам в гардеробе согласно графику	5 5		
Итого максимум баллов		40		

Дата «____» _____ 200__ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от «____» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

«___» _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
подсобного работника кухни МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Качество ежедневной уборки пищеблока, соблюдение чистоты оборудования и посуды	15		
	2. Своевременное и качественное соблюдение генеральных уборок подсобных помещений пищеблока	10		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих органов	10		
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата «___» _____ 200__ г. _____ / _____ /
Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
Протокол от «___» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

«___» _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.

Протокол № _____ от «___» _____ 200__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Содержание в надлежащем санитарном состоянии здания и прилегающих к нему территории	10		
	2. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыши, навесов, водостоков и т.д.	10		
	3. Осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и т.д.	5		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих органов	10		
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата «___» _____ 200__ г. _____ / _____ /

Рассмотрено на собрании персонала рабочих.

Протокол от «___» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

«___» _____

_____/ _____/

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования МБОУ «Кантемировский лицей» _____
за _____ 200__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Обеспечение бесперебойной работы энергетического оборудования и электрических сетей. 2. Качественное обслуживание силовых и электроосветительных установок внутри здания и в подвале. 3. Своевременная проверка и испытание средств рулевой защиты и автоматики.	10 10 5		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб и обращений	10		
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата «___» _____ 200__ г. _____/ _____/

Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от «___» _____ 200__ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»
 «___» _____
 _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лицея.
 Протокол №___ от «___» _____ 200__ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
 повара МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 за _____ 200__ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1. Соответствие качества приготовленных блюд меню. Соблюдение гигиенических требований в технологических процессах приготовления. 2. Поддержание санитарно-гигиенического состояния столовой в соответствии с СанПиНом	10 10		
2. Трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, родителей и учащихся	10		
3. Интенсивность и напряженность труда.	В связи с необходимостью начала рабочего дня в ранние часы.	5		

4.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»
 « ____ » _____ / _____ /
 Утверждено решением Управляющего совета лица.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

**Оценочный лист результативности и эффективности работы
 водителя автобуса МБОУ «Кантемировский лицей» _____
 за _____ 200 ____ г.**

Критерий качества и результативности работы	Индикатор	Макс. балл	Основание для премирования	Баллы
1.Качественное выполнение должностных обязанностей	1.Качественная проверка перед выездом и в пути исправного технического состояния транспортного средства, устранение неисправностей автобуса	10		
	2. Взаимодействие с работниками ГИБДД, с целью обеспечения безопасности дорожного движения	5		
	3. Содержание салона автобуса в чистоте, надлежащем санитарном порядке	5		

2.Трудовая дисциплина	1. Отсутствие нарушений правил дорожного движения.	5		
	2.Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся	5		
	3. Отсутствие отступлений от графика движения.	5		
3.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		5		
Итого максимум баллов		40		

Дата « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____ /
 Рассмотрено на собрании персонала рабочих.
 Протокол от « ____ » _____ 200 ____ г.

Согласовано с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»
 « ____ » _____
 _____ / _____ /

Утверждено решением Управляющего совета лица.
 Протокол № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Приложение № 4
к коллективному договору
на период с 01.09.2019 года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

 Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)

" 31 " августа 2019 года

телефон 6-10-67

М. П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

 Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)

" 31 " августа 2019 года

телефон 6-10-67

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	2.
I Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели,

	старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ-организаторы, экскурсоводы
II Образовательные учреждения высшего профессионального образования	II Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III Высшие и средние военные образовательные учреждения	III Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители ректора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации

	кадров
VI Образовательные учреждения РОСТО (ДОСА-АФ) и гражданской авиации	VI Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	VII Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VIII Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инструктор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включатся время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждения здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 5
к коллективному договору
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

 Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)

" 31 " августа 2019 года

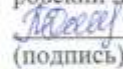
телефон 6-10-67

М. П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

 Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)

" 31 " августа 2019 года

телефон 6-10-67

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ
СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1., время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицер-

ского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- учителям музыки;
- мастерам производственного обучения.

4. Конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) решаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объ-

ем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение № 6
к коллективному договору
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

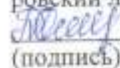
Директор МБОУ «Кантемировский лицей»


Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

М. П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»


Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда, за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск

1	- Шеф повар	7 календарных дней
2	- Повар	7 календарных дней
4	- Водитель автобуса	7 календарных дней

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск при наличии средств ФОТ

1	- Главный бухгалтер	14 календарных дней
2	- Ведущий бухгалтер	7 календарных дней
4	- Бухгалтер	7 календарных дней
5	- Специалист по кадрам	7 календарных дней
6	- Секретарь	7 календарных дней

Приложение № 7 к
коллективному договору
на период с 01.09.2019 года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

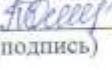
Директор МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Шипилова Елена Борисовна
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

М. П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Пузакова Екатерина
(Ф.И.О.) Андреевна
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам лицея длительного
отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования России.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за

это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение № 8
к коллективному договору
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

 Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)

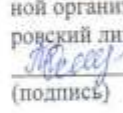
" 31 августа 2019 года

телефон 6-10-67

М. П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»

 Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)

" 31 августа 2019 года

телефон 6-10-67

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы для предоставления длительного
отпуска сроком до одного года

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- профессор;
- доцент;
- старший преподаватель;
- преподаватель;
- ассистент;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;

концертмейстер;
 музыкальный руководитель;
 воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;

ученый секретарь ученого совета;

руководитель (заведующий) производственной практикой;

методист;

инструктор-методист;

старший методист;

старший воспитатель;

классный воспитатель;

социальный педагог;

педагог-психолог;

педагог-организатор;

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, насчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение № 9
к коллективному договору
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:
Директор МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Шипилова Елена Борисовна
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Пузыкова Екатерина
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

ПОРЯДОК

учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии
локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права

В предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, областным тарифным соглашением по учреждениям образования Воронежской области, отдел по образованию администрации Кантемировского района (далее - Работодатель) перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснование по нему, в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своём заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих

щих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывает Работодатель и председатель профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение № 10
к коллективному догово-
ру
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:

Директор МБОУ «Кантемировский лицей»

 Шипилова Елена Борисовна
(подпись) (Ф.И.О.)

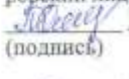
" 31 " августа 2019 года

телефон 6-10-67

М. П.

От работников:

Председатель первичной профсоюз-
ной организации МБОУ «Кантеми-
ровский лицей»

 Пузакова Екатерина
(подпись) Андреевна
(Ф.И.О.)

" 31 " августа 2019 года

телефон 6-10-67

ПОРЯДОК

**учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своём заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при опре-

делённых обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на своё заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают работодатель и председатель профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

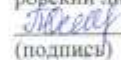
10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение № 11
к коллективному догово-
ру
на период с 01.09.2019
года
по 31.08.2022 года

От работодателя:
Директор МБОУ «Кантемировский лицей»


(подпись) Шипилова Елена Борисовна
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67
М. П.

От работников:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации МБОУ «Кантеми-
ровский лицей»


(подпись) Пузакова Екатерина
(Ф.И.О.)
" 31 " августа 2019 года
телефон 6-10-67

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на период 2019г, 2020 г, 2021г, 2022г

Администрация и первичная профсоюзная организация МБОУ «Кантеми-
ровский лицей» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019,
2020, 2021, 2022 г руководство учреждения обязуется выполнить
следующие мероприятия по охране труда.

На 2019 год

N п/п	Содержание мероприятий	Едини- ца уче- та	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок вы- полнения	Ответствен- ные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	кол-во		2020 май	директор
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномочен-	кол-во		2020	директор

	ных по охране труда в обучающих организациях				
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	кол-во			директор
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	%			зам. директора по УВР
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	шт		В течение уч.года	общ. инспектор по ОТ
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт			зам. директора по УВР
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт			общ. инспектор по ОТ
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда				гл.бухгалтер
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда, участие в конкурсах	кол-во		В течение года	общ. инспектор по ОТ 3 зам. директора по УВР
II. Технические мероприятия					
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт	1,0	постоянно	завхоз
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, элек-			постоянно	завхоз

	тромагнитные излучения, ультразвук)				
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			постоянно	завхоз
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		20,0	постоянно	завхоз
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях				завхоз
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		5,0	По мере необходимости	завхоз
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников				постоянно
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	кол-во	100	август	медицинская сестра

	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке				
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов				медицинская сестра
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт	4,0	сентябрь	зав. кабинетами
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт	0,5	сентябрь	директор
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		5,0	сентябрь	директор
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	Кол-во		постоянно	директор
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт	5,0	По мере необходимости	завхоз
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Шт,л	3,0	По мере необходимости	завхоз

3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	1,0	По мере необходимости	завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт			директор, учителя ФК
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт	1,0		зам. директора по УВР
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт			директор, учителя ФК
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	руб.		постоянно	директор

На 2020 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	кол-во	100,0	май	директор
2.	Проведение специального обучения руководителей,	кол-во	5,0	2020	директор

	специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях				
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	кол-во			директор
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	%		январь	зам. директора по УВР
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	шт		В течение уч.года	общ. инспектор по ОТ
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт		май	зам. директора по УВР
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт		май	общ. инспектор по ОТ
8.	Обеспечение бланковой документации по охране труда			В течение года	гл.бухгалтер
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда, участие в конкурсах	кол-во		В течение года	общ. инспектор по ОТ 3 зам. директора по УВР
II. Технические мероприятия					
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт	1,0	постоянно	завхоз
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производств			постоянно	завхоз

	водственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)				
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			постоянно	завхоз
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		20,0	постоянно	завхоз
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		20,0	Май-август	завхоз
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		5,0	По мере необходимости	завхоз
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников		5,0	Август-сентябрь	постоянно
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	кол-во	100,0	август	медицинская сестра

	ров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке				
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов			постоянно	медицинская сестра
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт	4,0	сентябрь	зав. кабинетами
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт	0,5	сентябрь	директор
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		5,0	сентябрь	директор
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	Кол-во		постоянно	директор
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт		По мере необходимости	завхоз
2.	Обеспечение работников	Шт,л	3,0	По мере	завхоз

	смывающими и (или) обезвреживающими средствами			необходимости	
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	1,0	По мере необходимости	завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт	10,0	сентябрь	директор, учителя ФК
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт	1,0		зам. директора по УВР
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт	2,0	постоянно	директор, учителя ФК
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	руб.	0	постоянно	директор

На 2021 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	кол-во			директор
2.	Проведение специального	кол-во			директор

	обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях				
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	кол-во			директор
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	%		январь	зам. директора по УВР
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	шт		В течение уч.года	общ. инспектор по ОТ
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт		май	зам. директора по УВР
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт		май	общ. инспектор по ОТ
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда			В течение года	гл.бухгалтер
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда, участие в конкурсах	кол-во		В течение года	общ. инспектор по ОТ 3 зам. директора по УВР
II. Технические мероприятия					
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт	1,0	постоянно	завхоз
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или			постоянно	завхоз

	устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)				
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			постоянно	завхоз
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		20,0	постоянно	завхоз
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		20,0	Май-август	завхоз
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		5,0	По мере необходимости	завхоз
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников		5,0	Август-сентябрь	постоянно
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периоди-	кол-во	100,0	август	медицинская сестра

	ческих медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке				
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов			постоянно	медицинская сестра
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт	4,0	сентябрь	зав. кабинетами
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт	0,5	сентябрь	директор
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		5,0	сентябрь	директор
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	Кол-во		постоянно	директор
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт	5,0	По мере необходимости	завхоз

2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Шт,л	3,0	По мере необходимости	завхоз
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	1,0	По мере необходимости	завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт	10,0	сентябрь	директор, учителя ФК
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт	1,0		зам. директора по УВР
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт	2,0	постоянно	директор, учителя ФК
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	руб.	0	постоянно	директор

На 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной	кол-во			директор

	оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков				
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	кол-во			директор
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	кол-во	12,0	май	директор
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	%		январь	зам. директора по УВР
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	шт		В течение уч.года	общ. инспектор по ОТ
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт		май	зам. директора по УВР
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт		май	общ. инспектор по ОТ
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда			В течение года	гл.бухгалтер
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда, участие в конкурсах	кол-во		В течение года	общ. инспектор по ОТ 3 зам. директора по УВР
II. Технические мероприятия					
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения	шт	1,0	постоянно	завхоз

	безопасной эксплуатации и аварийной защиты				
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)			постоянно	завхоз
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			постоянно	завхоз
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		20,0	постоянно	завхоз
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		20,0	Май-август	завхоз
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		5,0	По мере необходимости	завхоз
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников		5,0	Август-сентябрь	постоянно

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	кол-во	100,0	август	медицинская сестра
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов			постоянно	медицинская сестра
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт	4,0	сентябрь	зав. кабинетами
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт	0,5	сентябрь	директор
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		5,0	сентябрь	директор
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	Кол-во		постоянно	директор
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением,	шт	5,0	По мере необходимости	завхоз

	специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ				
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Шт,л	3,0	По мере необходимости	завхоз
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	1,0	По мере необходимости	завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт	10,0	сентябрь	директор, учителя ФК
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт	1,0		зам. директора по УВР
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт	2,0	постоянно	директор, учителя ФК
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	руб.	0	постоянно	директор



