

Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и младшего
школьного возраста
«Начальная школа – детский сад №44»
г. Белгорода
на 2014 – 2016 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»
Протокол № 6
от «17» декабря 2014 года

Белгород 2014

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 03/15 от 16.01.2015 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2014-2016 годы и действует с момента подписания до вступления в силу нового договора.
- 1.2. Настоящий договор заключается между работниками трудового коллектива МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» в лице председателя первичной профсоюзной организации Проскуриной Натальи Алексеевны, с одной стороны и работодателем в лице директора Кашириной Лилии Ивановны, с другой стороны.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом, другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников учреждения.
- 1.9. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.
- 1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами.
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; (у нас есть такие)
- 1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мотивированного мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 2.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 2.3. Работодатель обязуется:
 - 2.3.1. Организовывать своевременную профессиональную подготовку и переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
 - 2.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. При прохождении курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата. Направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время может происходить при письменном согласии работника.

- 2.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса).
- 2.3.4. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории и производить оплату труда по полученной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 2.5. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном частичном сокращении численности работников организации, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в случае при массовом увольнении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса.).
- 2.5.1. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома ст. 82 Трудового кодекса РФ.
- 2.6. Стороны договорились, что:
- 2.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 2.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса РФ.
- 2.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3. Прием на работу, трудовой договор.

3.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

3.3. Трудовой договор о приеме на работу заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор заключается только на временную или сезонную работу.

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором сохраняется место работы;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя реконструкция, монтажные,

пусконаладочные и другие работы по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

- 3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки) (ст. 284 ТК).
- 3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 3.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 3.9. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).
- 3.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- 3.14. Администрация обеспечивает полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией, трудовым договором.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

- 4.1. Продолжительность рабочей недели в учреждении установить пятидневной с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса).
- 4.2. Режим работы учреждения устанавливать до начала учебного года по согласованию с профкомом, на основе санитарно-гигиенических требований.
- 4.3. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 4.4. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 4.5. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- 4.6. Часы, свободные от уроков, дежурств, внеурочных мероприятий учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.7. Согласовывать с профкомом и утверждать на общем собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний.
- 4.8. Обновлять и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.
- 4.9. В каникулярное время привлекать учителей и других работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с согласия работника.
- 4.10. Организовать работу в каникулярное время по особому графику, но не выше объёма нагрузки в учебное время.
- 4.11. Обеспечить по согласованию с профкомом дополнительные дни отпуска за работу в выходные (праздничные) дни, при условии письменного согласия работника.
- 4.12. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить два раза в год с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.
- 4.13. Администрация школы привлекает учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала

- занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом.
- 4.14. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласовывать его с профсоюзным комитетом.
 - 4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.
 - 4.16. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедagogического состава работников, 56 календарных дней для всех педагогических работников школы и 42 календарных дня для воспитателей детского сада, библиотекаря.
 - 4.17. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.
 - 4.18. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом состояния её здоровья.
 - 4.19. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу, согласно графика отпусков.
 - 4.20. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на

длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа.

- 4.21. Предоставлять учителям школы последний день каникул для изучения жилищно-бытовых условий учащихся, повышения квалификации в методическом центре, библиотеках города, для обобщения передового педагогического опыта.
- 4.22. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса:
- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
 - для проводов детей в армию -1день;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
 - на похороны близких родственников – до 5 дней;
 - работающим пенсионерам по старости -14дней в году;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -14 дней;
 - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам -5 дней в году.
- 4.23. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, и имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях:
- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справки – вызова образовательного учреждения);
 - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
 - сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5. Оплата труда и стимулирование.

Администрация обязуется:

- 5.1. Оплату труда работников школы осуществлять на основе:
- методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных

учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (утверждена постановлением правительства Белгородской области от 29.12.2008 года № 331 (Приложение № 2).

- Положения об оплате труда работников в учреждении, согласованного с профкомом (Приложение №3).
- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и управляющим Советом. (Приложение № 4)

5.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся и воспитанников в течение учебного года заработная плата педагогов пересчитывается по состоянию на 1 сентября и 1 января.

5.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20.12. 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете образовательного учреждения.

5.3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме:

- на материально – техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- фонд оплаты труда образовательного учреждения, состоящего из базовой и стимулирующей части.

5.3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместителя руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно - вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, лаборанты, водители и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.) образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно – управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты для учебно -вспомогательного персонала, фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала. Руководитель образовательного учреждения формирует

и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

- 5.4. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.
- 5.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).
- 5.6. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с условиями и изменениями в оплате их труда.
- 5.7. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.
- 5.8. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.
- 5.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.
- 5.10. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт Белгородского отделения № 8592 сбербанка России, или на указанный работником счет другого отделения банка.
- 5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 5.12. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в учреждении (**Приложение №3**) и дополнительному соглашению к трудовому договору.
- 5.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 5.14. Заключать с каждым работником дополнительное соглашение к трудовому договору.

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

- 6.1. Педагогическим работникам учреждения предоставлять право выхода на досрочную пенсию до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

- 6.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 6.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников учреждения санаторнокурортными путевками.
- 6.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.
- 6.5. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу о ветеранах – пенсионерах.
- 6.6. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям школьного возраста работников школы.

7. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.

Стороны договорились:

- 7.1. Педагог имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 7.2. При посещении урока или занятия администрация не имеет права делать замечания педагогу (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение урока, если рядом находятся учащиеся. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.
- 7.3. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений.
- 8.3. В состав аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест, в обязательном порядке, включать уполномоченного от профкома по охране труда.
- 8.4. Расследовать в установленном нормативными актами порядке несчастных случаев.
- 8.5. Возмещать вред в результате несчастного случая в соответствии с законодательством.

- 8.6. Приобретать медикаменты для оказания первой медицинской и первой доврачебной помощи.
- 8.7. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами), работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ.
- 8.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.
- 8.9. Со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу проводить инструктаж и обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.
- 8.10. Организовать проверку знаний работников школы по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.
- 8.11. Направлять на обучение уполномоченного по охране труда от профсоюза по мере необходимости.
- 8.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.
- 8.13. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (Приложение № 1).
- 8.14. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в учреждении.
- 8.15. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников учреждения в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

- 9.1. Производить бесплатное перечисление на счет первичной организации членские взносы в день выдачи заработной платы.
- 9.2. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

- 9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.
- 9.4. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профсоюзе, без предварительного согласования с горкомом профсоюза.
- 9.5. Предоставлять профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.
- 9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 9.7. При условии выполнения пунктов коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.
- 10.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.
- 10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

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

Стороны договорились:

- 11.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобное желание, письменно уведомляет другую сторону за 10 дней до истечения срока действия договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.
- 11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком школы и вышестоящие организации. Администрация отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.
- 11.3. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»
Протокол № 6 от 17 декабря 2014 года сроком на 3 года

Директор

_____ Л. Каширина

Председатель профкома г. Белгорода

_____ Н. Проскурина

НОРМЫ выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты

- Халат рабочий - 1 шт. в год (библиотекарь, дворник, лаборант, уборщик)
- Костюм рабочий - 1 шт. в год (дворник, слесарь, сантехник, столяр)
- Рукавицы комбинированные - 6 пар в год (дворник, слесарь, сантехник)
- Перчатки резиновые - 4 пары в год (лаборант, слесарь, уборщик)
- Защитные очки – до износа (лаборант)
- Сапоги резиновые - 1 пара на год (слесарь, уборщик)

СМЕТА

расходов на мероприятия по охране труда

- Халат рабочий - 250 руб x 30 = 7500 руб
- Костюм рабочий 250 руб x 4 = 1000 руб
- Рукавицы - 40 руб x 25 = 1000 руб
- Защитные очки – 60 руб x 2 = 120 руб
- Перчатки резиновые – 30 x 20 = 600 руб
- Сапоги резиновые - 260 руб x 2 = 520 руб

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, которым выдается обязательно моющие и дезинфицирующие средства на месяц

- Лаборант химии - 100 г туалетного мыла и 200 г хозяйств, мыла.
- Лаборант физики - 100 г туалетного мыла и 200 г хозяйств, мыла.
- Уборщик помещения- 100 г туалетного мыла и 200 г хозяйств, мыла.
- Сантехник- 300 г стирального порошка, 100 г - туалетного и 200 г хозяйственного мыла.
- Учитель технологии (технический труд) – 100 г туалетного мыла, 200 г - хозяйственного мыла.



СОВЕТ ДЕПУТАТОВ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

одиннадцатая сессия пятого созыва

РЕШЕНИЕ

от « 24 » июля 2014 г.

№ 136

308000, г. Белгород,
Гражданский проспект, 38

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
(кроме педагогических)
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений и
дошкольных групп на базе
муниципальных общеобразовательных
учреждений города Белгорода**

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» и в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Белгорода и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода, руководствуясь статьей 27 Устава городского округа «Город Белгород»,

Совет депутатов города Белгорода РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных образовательных учреждений и

дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода (прилагается).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего решения, производить за счет средств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город Белгород» по отрасли «Образование».

3. Признать утратившими силу решения Совета депутатов города Белгорода:

- от 30.12.2008г. № 149 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода»;

- от 21.09.2010г. № 376 «О внесении изменений в решение Совета депутатов города Белгорода от 30 декабря 2008 года № 149 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Белгорода»;

- от 23.08.2011г. № 524 «О внесении изменений в решение Совета депутатов города Белгорода от 30 декабря 2008 года № 149 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Белгорода»;

- от 29.05.2012г. № 604 «О внесении изменения в решение Совета депутатов города Белгорода от 30.12.2008 г. № 149»;

- от 17.08.2012г. № 641 «О внесении изменения в решение Совета депутатов города Белгорода от 30 декабря 2008 года № 149»;

- от 12.03.2013г. № 694 «О внесении изменения в решение Совета депутатов города Белгорода от 30.12.2008 г. № 149»;

- от 26.11.2013г. № 29 «О внесении изменений в решение Совета депутатов города Белгорода от 31.12.2008 г. № 149 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода».

4. Настоящее решение вступает в силу после официального опубликования в газете «Наш Белгород» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

5. Контроль за выполнением решения возложить на постоянную комиссию Совета депутатов города Белгорода по социальной политике и развитию солидарного общества.

**Председатель
Совета депутатов города Белгорода
С.Н. Глаголев**

**Секретарь сессии
А.А.Волобуев**

Утверждено
решением Совета депутатов
города Белгорода
от « 24 » июля 2014 г. № 136

Положение
об оплате труда работников (кроме педагогических)
муниципальных дошкольных образовательных учреждений и
дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных
учреждений
города Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее – работники) муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - ДОУ), дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ДОУ, дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода, финансируемые за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород», на основе базового оклада в зависимости от занимаемой должности, гарантированных и компенсационных доплат, а также выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников ДОУ, дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

1.4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в ДООУ и дошкольных группах на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

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

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника ДООУ, дошкольной группы на базе муниципального общеобразовательного учреждения города, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных, компенсационных размеров доплат и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;

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

- компенсационные доплаты - выплаты, обеспечивающие работникам ДООУ, дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты - выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работников с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения по результатам труда;

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

- профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.6. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты

труда работников ДОУ и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города.

2. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов

2.1. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются локальным актом организации на основании приложения № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, городского округа «Город Белгород».

2.4. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет заведующий ДОУ и директор муниципального общеобразовательного учреждения города Белгорода.

3. Порядок отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

3.1. ДОУ относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

3.2. Отнесение ДОУ к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество групп в ДОУ	за каждую группу	10
2	Превышение плановой	за каждые	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество о баллов
	сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
8	Наличие оборудованного: - медицинского блока (кабинета - врача, медсестры, процедурной) - оздоровительно- восстановительного комплекса (физиокабинета, фито- бара, галакамеры, люстры Чижевского); - столовой	5 баллов за каждый вид	не более 15
9	Состояние технологического оборудования: - пищеблока, прачечной	7 баллов за каждый объект	не более 14
1 0	Наличие собственных: - котельной, бойлерной, элеваторного узла, очистных сооружений	за каждый вид	20
1 1	Выполнение планового показателя функционирования: - на среднегородском уровне - выше среднегородского уровня	за каждый вид	10 20
1 2	Базовый детский сад для: Белгородского государственного национального исследовательского университета, Белгородского педагогического колледжа, Белгородский институт развития образования	за каждый вид	10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество о баллов
1 3 .	Участие в методической работе города: руководители школы передового опыта, городского методического объединения, городской экспертной комиссии, городской аттестационной комиссии	за каждый вид	2
1 4 .	Участие в конкурсах профессионального мастерства, детского творчества: - конкурсы профессионального мастерства Детские конкурсы: - «Зеленый огонек» - «Золушка и Маленький принц» -«Шахматный турнир» -«Аэробика-королева спорта» - «Мини - баскетбол» - Конкурсы рисунков	за участника за лауреата за победителя	1 2 3
1 5 .	Участие в общегородских мероприятиях: - база для открытых мероприятий - День города	за каждое мероприятие	1
1 6 .	Дополнительные образовательные услуги	за каждую платную услугу за каждый бесплатный кружок	5, но не более 25 баллов 3, но не более 25 баллов
1 7 .	За воспитанников, получающих дополнительную	За каждого обучающег	0,5

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	коррекционно-оздоровительную помощь	ося	
18.	Работа в экспериментальном режиме		20
19.	Заболеваемость на 1000 детей: - на среднегородском уровне - ниже среднегородского уровня		10 20
20.	Пропущено одним ребенком по болезни: - на среднегородском уровне - ниже среднегородского уровня		10 20
21.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности: (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «русская изба», музей и др.)	15 баллов за каждый вид	не более 60

4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей и административно-управленческого персонала для установления базового должностного оклада

4.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образования администрации города Белгорода на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых ДОО устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников дошкольных образовательных учреждений определяется по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому.

4.3. За руководителями ДОО, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.4. Группы по оплате труда для руководящих работников дошкольных образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Таблица 2

№ п / п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	от 350,1 до 500	от 200,1 до 350	до 200

4.8. Должностные оклады административно-управленческого персонала устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации.

Таблица 3

№ п / п	Наименование должности и требования к квалификации	Базовый должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий:				

	высшей квалификационной категории	125 65	113 68	105 30	98 11
	I квалификационной категории	113 68	105 30	981 1	90 94
2	Заместитель заведующего (кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе):	945	849	789	74
	высшей квалификационной категории	4	6	8	18
	I квалификационной категории	849	789	741	68
		6	8	8	21
3	Главный: бухгалтер, экономист, имеющий:				
	среднее профессиональное образование	849	789	741	68
		6	8	8	21
	высшее профессиональное образование	945	849	789	74
		4	6	8	18

5. Порядок установления гарантированных и компенсационных доплат

5.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам ДОУ и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города гарантированных и компенсационных доплат.

5.2. Гарантированные доплаты.

Размеры и виды гарантированных доплат за специфику работы дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений определяются исходя из условий труда, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются

локальными актами образовательного учреждения.

Гарантированные доплаты работникам устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и закрепляются в Положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры гарантированных доплат определены Перечнем гарантированных доплат работникам ДОО, дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение № 2).

В случаях, когда работникам ДОО предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Работникам ДОО (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем ДОО, общеобразовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.3. Компенсационные доплаты.

Виды и размеры компенсационных доплат определены Перечнем компенсационных доплат (приложение № 3).

Конкретный размер доплаты за работу во вредных условиях труда определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего времени.

6. Порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Система стимулирующих выплат включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

6.2. Виды и размер стимулирующих выплат определены Перечнем стимулирующих выплат (приложение № 4).

Приложение № 1

к Положению
 об оплате труда работников
 (кроме педагогических)
 муниципальных дошкольных
 образовательных учреждений
 и
 дошкольных групп на базе
 муниципальных
 общеобразовательных
 учреждений города Белгорода

**Базовые должностные оклады по профессиональным
 квалификационным группам должностей**

Наименование должностей работников дошкольных образовательных учреждений		Размер базового должност ного оклада в рублях
1. Учебно-вспомогательный персонал		
1 .	Заместитель заведующего по хозяйственной работе - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; -в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; -в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; -в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	6276 7059 7626 8391
2 .	Заведующий хозяйством	5254
3 .	Заведующий складом	5254
4 .	Шеф-повар	5924
5 .	Младший воспитатель - среднее (полное) общее образование и	5254

	курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	5355
6 .	Помощник воспитателя	5254
7 .	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - ведущий	5254 5667 6446 7513
8 .	Экономист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - ведущий	5254 5667 6446 7513
9 .	Инженер	6446
1 0 .	Специалист по охране труда	6446
1 1 .	Документовед: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5254 5355 5738 6446
1 2 .	Специалист (инспектор) по кадрам: - среднее профессиональное образование и индивидуальное обучение; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория;	5254 5355 5720
1 3 .	Врач: -без квалификации; -II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6446 6966 7513 8091
1 4 .	Фельдшер: -без квалификации; -II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6446 6966 7513 8091

1 5 .	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5254 5355 5611 5868
1 6 .	Старшая медицинская сестра: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5254 5355 5868 6218
1 7 .	Юрисконсульт	5254
2. Обслуживающий персонал		
Наименование должностей работников дошкольных образовательных учреждений		Размер базового должностного оклада в рублях
1 8 .	Делопроизводитель	5254
1 9 .	Секретарь-машинистка	5254
2 0 .	Кассир	5254
2 1 .	Старший кассир	5355
2 2 .	Лаборант	5254
2 3 .	Хлораторщик	5254
2 4 .	Оператор хлораторной установки	5254

2 5 .	Водитель автобуса	5530
2 6 .	Водитель автомобиля	5275
2 7 .	Грузчик	5254
2 8 .	Дворник	5254
2 9 .	Кастелянша	5254
3 0 .	Кладовщик	5254
3 1 .	Повар	5254
3 2 .	Кухонный рабочий	5254
3 3 .	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5254
3 4 .	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5254
3 5 .	Садовник	5254
3 6 .	Сторож	5254
3 7 .	Уборщик производственных и служебных помещений	5254
3 8 .	Швея	5254
3	Вахтер	5254

9 .		
4 0 .	Лифтер	5254
4 1 .	Оператор котельной	5254

Приложение № 2

**к Положению
об оплате труда работников
(кроме педагогических)
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений и
дошкольных групп на базе
муниципальных
общеобразовательных
учреждений города Белгорода**

**Перечень
гарантированных доплат**

Наименование доплат	Размер доплаты, (в процентах)
Работникам учреждения за работу и обслуживание воспитанников в специализированных (кроме санаторных) группах	20

Приложение № 3

**к Положению
об оплате труда работников
(кроме педагогических)
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
и
дошкольных групп на базе
муниципальных
общеобразовательных
учреждений города
Белгорода**

**Перечень
компенсационных доплат**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах)
2.1. За работу в ночное время	35
2.2. Повару за выполнение дополнительных функций по организации производственного процесса (при условии отсутствия должности шеф-повара)	20
2.4. За применение дезинфицирующих средств в работе	10
2.5. Шеф-повару, повару, кухонному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, работникам бассейна (медсестре, хлораторщику), делопроизводителю (при условии работы у монитора более 3-х часов в день) за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда	до 12
2.6. За работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере за фактически отработанное время

**к Положению
об оплате труда работников
(кроме педагогических)
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений и
дошкольных групп на базе
муниципальных
общеобразовательных
учреждений города Белгорода**

**Перечень
стимулирующих выплат**

Наименование выплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах)
<p>3.1. Руководителям за звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель школы РФ», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p>	<p align="center">30</p>
<p>3.2. Руководителям за отраслевые награды: «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Отличник»; Знак Министерства культуры РФ «За достижения в культуре», знак «За высокие достижения» Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ,</p>	<p align="center">10</p>

Наименование выплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах)
<p>значок Министерства культуры СССР «За отличную работу». Ведомственные знаки отличия: Почетная грамота Президиума Верховного Совета РСФСР, Почетная грамота Министерства образования, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, СССР, Почетные грамоты и знаки отличия вышестоящих Федеральных структур</p>	
<p>3.3. Руководящим работникам ДОУ за ученую степень: - «Кандидат наук» - «Доктор наук»</p>	<p>20 30</p>
<p>3.4. Молодым квалифицированным специалистам в течение 3-х лет после окончания учебного заведения: - окончившим высшие учебные заведения - окончившим средние специальные учебные заведения</p>	<p>30 20</p>
<p>3.5. Молодым квалифицированным специалистам, принятым на работу впервые в ДОУ</p>	<p>Единовременное пособие 1000 руб.</p>
<p>3.6. Работникам ДОУ – победителям конкурса: «Детский сад года» согласно Положению, утвержденному дошкольным образовательным учреждением</p>	<p>до 20</p>
<p>3.7. Работникам ДОУ за превышение государственного стандарта по всем направлениям «Центр развития ребенка»</p>	<p>15</p>
<p>3.8. Руководителям ДОУ за особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному управлением образования</p>	<p>до 100</p>
<p>3.9. Заместителю руководителя ДОУ, главному бухгалтеру ДОУ за особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному дошкольным образовательным учреждением и согласованному управлением образования</p>	<p>до 50</p>

Наименование выплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах)
3.10. Работникам ДОУ и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода за непрерывный стаж в образовательном учреждении, согласно Положению, утвержденному учреждением: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	20 25 30
3.11. Медицинским работникам ДОУ за непрерывный медицинский стаж работы: - от 3 до 5 лет - свыше 5 лет	20 30
3.12. Помощнику воспитателя за участие в осуществлении воспитательных функций	30
3.13. Водителям за профессиональное мастерство, в зависимости от открытой категории: - В, С, Д, Е; - В, С, Д; - В, С	50 25 10
3.14. Индикатор эффективности и оценки труда работников в соответствии с Положением, утвержденным дошкольным образовательным учреждением и общеобразовательным учреждением	до 62
3.15. Выплаты за счет централизованного фонда стимулирования руководителей ДОУ, формируемого в размере 1% от базовых должностных окладов всех работников ДОУ	Согласно Положению, утвержденному нормативным правовым актом администрации города Белгорода
3.16. Выплаты за счет фонда материального поощрения работников ДОУ и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода согласно	В размере 2% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам

Наименование выплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах)
Положению, утвержденному ДООУ, общеобразовательным учреждением	

Примечание:

При осуществлении работником ДООУ внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.7; 3.10; 3.11; 3.14 устанавливаются по основной должности.

При осуществлении работником дошкольной группы на базе муниципального общеобразовательного учреждения внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 3.4; 3.10; 3.14 устанавливаются по основной должности.

**Приложение № 3 к коллективному договору
Положение об оплате труда работников.**

СОГЛАСОВАНО Председатель Управляющего совета МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» _____ Т.В. Михайлова « ____ » _____ 2014 г.	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета _____ Н.А. Проскурина « ____ » _____ 2014 г	«УТВЕРЖДАЮ» директор МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» _____ Л.И. Каширина Введено в действие Приказ № _____ от « ____ » _____ 2014г.
---	---	--

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения для детей дошкольного и младшего
школьного возраста
«Начальная школа – детский сад №44»
города Белгорода**

г. Белгород 2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад №44» города Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» города Белгорода реализующего программу начального общего, образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названной программы (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

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

1.3. Положение об оплате труда и стимулирования работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, принимаемыми нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

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

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

2.1.Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете общеобразовательного учреждения.

2.2.Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в ОУ.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

3.2. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТ_{ОУ}.

Значение **ш** определяется ОУ.

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной

услуги в ОУ

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - доля специальной части ФОТ_{пп}.

Значение c устанавливается ОУ самостоятельно.

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_4 - количество обучающихся в четвёртых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_4 - годовое количество часов по учебному плану в четвёртом классе.

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

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

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

4.5. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (до 10 процентов ФОТпп);

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

ОУ вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий в рамках фонда оплаты труда.

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

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

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

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

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

K1, K2, K3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете

базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного;

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

1-я группа сложности:

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

2-я группа сложности:

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

3-я группа сложности:

$K3 = 0,05$ (право, экономика, технология);

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

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

При неполной наполняемости классов коэффициент применять пропорционально.

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

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

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов $K1$, $K2$, $K3$, $K4$, $K5$, $K6$:

Базовый оклад = Стп х У х П х А х $(1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6))$;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

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

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

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

6. Работа по совместительству

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты делятся на группы:

1) Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
2) Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель" – 3000 руб.;
- имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" – 3000 руб.;
- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 500 руб.

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

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

8. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

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

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

Формула для расчета доплат за классное руководство:

$D_{\text{кл.рук.}} = (1000 / N) \times N_{\text{факт}} \times K_{\text{кл.}}$, где

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

$N_{\text{факт}}$ – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 1 сентября;

$K_{\text{кл.}}$ - доплата за качество работы классного руководителя.

9. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ

9.1. Расчет заработной платы руководителя ОУ

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с руководителями общеобразовательных учреждений.

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

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

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных четвертей.

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя ОУ:

$$ЗП_{\text{б дир.}} = \text{Ср.зп.п.п.} \times (K_n + R)$$

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

K_n – коэффициент наполняемости ОУ;

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

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

9.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя образовательного учреждения

Заработная плата заместителя руководителя ОУ устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей образовательных учреждений.

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления ОУ по представлению руководителя ОУ в размере до 50 процентов (максимум) от средней

базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя ОУ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются, в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода, утвержденному решением Совета депутатов г.Белгорода от 23.09.2008г.№84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

12. Порядок премирования

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

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

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

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

12.4. Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных четвертей.

13. Гарантии по оплате труда

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

14. Оплата замены уроков учителей

Оплата замены уроков учителей оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 1.

Приложение № 1

Размер окладов
для расчета специальных гарантированных доплат и
расчета заработной платы при замене уроков учителей

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Оклад (руб.)
Учитель :	
- без квалификационной категории;	4714
- II квалификационная категория;	5095
- I квалификационная категория;	5495
- высшая квалификационная категория	5918
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог:	
- без квалификационной категории;	4714
- II квалификационная категория;	5095
- I квалификационная категория;	5495
- высшая квалификационная категория	5918

Приложение № 4 к коллективному договору

«РАССМОТРЕНО»

Общим собранием трудового коллектива
МБОУ «Начальная школа — детский сад
№44» г. Белгорода (протокол № 3
от «08» апреля 2014 г.)

Председатель _____ Л. Каширина

Секретарь _____ О. Голдахе

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода»

_____ Н. Проскурина

«10» апреля 2014 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода

_____ Л.Каширина

(приказ по МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода
от « » апреля 2014 г. № ____)

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода (МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»)

(В соответствии с Постановлением правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года №134-пп "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода (далее - МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»), в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

- 1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы (стимулирующие выплаты) педагогическим работникам МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»
- 1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ педагогических работников в пределах выделенного финансирования.
- 1.4. Критерии качества работы могут оцениваться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие, на год соответственно по итогам работы за предыдущий период.
- 1.5. Размер заработной платы педагогического работника не может быть менее 8046 рублей при условии полной занятости и выполнения качественных показателей.
- 1.6. Стимулирующая выплата не назначается педагогическому работнику, получившему взыскание (приказ по МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» за период, в котором было наложено взыскание.
- 1.7. Настоящее положение рассматривается на собрании трудового коллектива.

2. Порядок установления

стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам

- 2.1. Стимулирующая выплата устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника по итогам текущего месяца.
- 2.2. Критерии «За выполнение плана по функционированию», «За снижение заболеваемости воспитанников» оцениваются в среднем за предыдущие месяцы.
- 2.3. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.
- 2.4. Оценочный лист - индивидуальные сведения, где зафиксированы личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты и вклад педагога за определенный период времени.
- 2.5. Оценочный лист на бумажных носителях заполняется педагогическим работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда, согласуется с заместителем директора и передается в экспертную комиссию.
- 2.6. Приказом руководителя создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогических работников, представителей органа самоуправления, профсоюзного комитета для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа.

2.7. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколом. Протоколы хранятся администрацией учреждения в течении 3-х лет.

2.8. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.9. Оценочный лист, рассмотренный экспертной комиссией, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

2.10. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного педагогического работника, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности всех педагогических работников с использованием установленных итоговых баллов по оценочным листам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников;

- на основании «бального списка», экспертная комиссия выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств стимулирующего фонда за месяц делится на общее количество баллов, которое набрали педагогические работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки педагогического работника в рублях, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных педагогическим работником.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании решения экспертной комиссии (протокол) в абсолютном значении (в рублях).

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ)

3.1. Категория работников:

- воспитатель (приложение 1);
- музыкальный руководитель (приложение 2);
- учитель-логопед (приложение 3);
- педагог-психолог (приложение 4);
- инструктор по физической культуре (приложение 5);
- педагог дополнительного образования (приложение 6).

4. Сроки выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ)

4.1. Выплата из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода производится за счёт и в пределах выделенного фонда оплаты труда по МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Согласовано:
Заместитель начальника
управления образования - начальник
отдела по дошкольному образованию
 _____ **Т. Березка**

Начальник планово-экономического
отдела управления образования
 _____ **Л. Шумакова**

Приложение 1

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с _____.20__ г. по _____.20__ г.
 воспитателя __ (ф.и.о.) _____ группа _____

№ п/п	Показатели	Уточнение, баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образ. программами	50-70% - 5 б., свыше 70- 10 б.		
2.	Качест. и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	5 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.5 б.		
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5 б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	80%-90% - 5 б. 90% - 100% - 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	мун., рег., фед. уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	на уровне ДООУ – 5 б.(3 и более раз) на уровне города, области – 10 б. (1 раз и более раз) публичное выступление (мастер- класс,		

		конференция, др		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	на уровне ДОО – 5 б. на муниципальном, региональном – 7 б.		
11	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5б		
12	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10б		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе, звание призер) уровень 8б		
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 8 б., призер – 5 б. лауреат – 2 б.		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 8 б, призер – 6 б., лауреат – 3 б. участник – 2 б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 5 б.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных пунктах, охват семей 5б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость до 40б.(2 б. – 1 день), участие в утр., субботниках., ремонтах и др. 2б		
19.	Высшее образование	5 б		
20	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО 10 б.		
21.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель 10 б.		
22	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	5 б.		
23	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	5б.по результат мониторинга адаптации детей к ДОО		
24	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	5 б.		
25	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	5 б.		
26	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	2 б.		
27	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	работа в разновоз гр. (3 и более возрастов) 5 б.		
28	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет –15 б, 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
29	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; -педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов (со второго месяца работы на период до следующего распределения стимулирующего фонда)		
	Итого:	300 баллов		

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с _____.20__ г. по _____.20__ г.
музыкального руководителя _____

№ п/п	Показатели	Уточнение, баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	10 б.		
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	5 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. 5 б.		
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5 б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкетирования, соц. опроса), наличие позитивных отзывов 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	муниципальный, рег., федеральный уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	публ выступление (мастер-класс, конфер и др.) 10 б.		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	10 б.		
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5 б.		
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10 б.		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	мун., рег., фед. (в том числе призер) уровень 10 б.		
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 10 б., призер – 5 б. лауреат – 2 б.		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 10 б, призер – 6 б., лауреат – 3 б. участник – 2 б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 5 б.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных пунктах, охват семей 5 б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость 40б.(2 б. – 1 день) , участие в утр., суб., ремон. и др. 2б		
19.	Высшее образование	5 б.		
20.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	25 б		
21.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	работа в разновозрастной группе (3 и более		

		возрастов 13 б.		
28	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет – 15 б., 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
29	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; - педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов		
	Итого:	300 баллов		

Приложение 3

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с ____ . ____ .20__ г. по ____ . ____ .20__ г.

учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Уточнение, баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	10 б.		
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	5 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. 5 б.		
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5 б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	муниципальный, региональный, федеральный уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.) 10 б.		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	10 б.		
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5 б.		
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10 б.		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе звание призер) уровень 10 б.		
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	звание победителя, призёра, лауреата 10 б.		

15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	звание победителя, призёра, лауреата 8 б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 10 б.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных пунктах, охват семей 13 б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость 40б.(2 б. – 1 день) , участие в утр., суб., ремон. и др. 2б		
19.	Высшее образование	5 б.		
20.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	20 б.		
21.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	7 б.		
28.	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет –15 б, 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
29.	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; -педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов		
	Итого:	300 баллов		

Приложение 4

*Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с __. __.20__ г. по __. __.20__ г.
педагога-психолога*

№ п/п	Показатели	Уточнение, баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	10 б.		
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	5 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. 5 б.		
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	муниципальный, региональный, федеральный уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.) 10 б.		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	10 б.		
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК,		

		жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5б.		
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10б.		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе звание призера) уровень 10 б.		
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	звание победителя, призёра, лауреата 10 б.		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	звание победителя, призёра, лауреата 8б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 10 б.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных пунктах, охват семей 10 б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость 40б.(2 б. – 1 день) , участие в утр., суб., ремонт. и др. 2б		
19.	Высшее образование	5 б.		
20.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	по результ. мониторинга адаптац детей к ДОО 10 б.		
21.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	10 б.		
22.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	5 б.		
23.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДООУ 2 раза в год 3 б		
24.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	2 б.		
28.	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет –15 б, 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
29.	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; -педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов		
	Итого:	300 баллов		

Приложение 5

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с ____ . ____ .20__ г. по ____ . ____ .20__ г.
педагога дополнительного образования ф.и.о. _____ группа _____

№ п/п	Показатели	Примечание	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	50-70% - 5 б. свыше 70- 10 б.		
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	5 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.5 б.		

4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5 б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	рез-ты мониторинга (анкетир., соц. опроса), наличие позитивных отзывов 80%-90% - 5 б. 90% - 100% - 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	мун-й, рег-й, фед-й уровень мун., рег. , фед. уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	на уровне ДООУ – 5 б.(3 и более раз) на уровне города, области – 10 б.(1 и более раз)		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	на уровне ДООУ – 5 б., на мун, регион. – 7 б.		
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5б.		
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10б.		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	мун-й, рег-й, фед-й (в том числе, звание призер) уровень 8б		
14.	Высокая результативность участия в грантах, проф. конкурсах, проводимых при поддержке фед-х, рег-х, мун-х органов управления в сфере образования	звание победителя 10б., призёра 5б, лауреата 2б.		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке фед-х, рег-х, мун-х органов управления в сфере образования	звание победителя 10б., призёра 6б., лауреата 3б., участник – 2б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 5б.		
17.	Предоставление метод., психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошк. обр-ния в форме семейного образования	работа в консультационных Центрах, охват семей 5 б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производ. необходим., 40 б. (2б.-1 день) участие в утрен., субботн., косметич. ремонте, др. 2 б.		
19.	Высшее образование	5 б.		
20.	Выявление творческих способностей детей, сопровождение их в ДОО	15б. (разбалловка предусматривается в Положении ДООУ)		
21.	Результативное взаимодействие с педагогами ДООУ	взаимодействие, направленное на повышения качества образования.-5б.		
22.	Участие в разработке и оформлении стендовой информации (дизайн детского сада)	помощь воспитателям в составлении плана по усовершенствованию развивающей среды (каждый по своему направлению)-5б.		
23.	Результативное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования и социальными институтами детства	8 б.		
24.	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет –15 б, 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
25.	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; -педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов (со второго месяца работы на период до следующего распределения стимулирующего фонда)		

Итого:	300 баллов		
---------------	-------------------	--	--

Приложение 6

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы за период с _____.20__ г. по _____.20__ г. инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели	Уточнение, баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	10 б		
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	10 б.		
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. 5 б.		
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников 5 б.		
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкет, соц опроса), наличие позитивных отзывов 10 б.		
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	10 б.		
7.	Участие в инновационной деятельности	10 б.		
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	мун-й, рег-й, федеральный уровень 10 б.		
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	пуб-е выступление (мастер-класс, конфер и др.) 10 б.		
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	10 б.		
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп 5 б.		
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	региональный уровень 10 б.		
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе звание призер) уровень 10 б.		
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 10 б., призер – 5 б. лауреат – 2 б.		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель – 10 б, призер – 6 б., лауреат – 3 б. участник – 2 б.		
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. 5 б.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных Центрах, охват семей 8 б.		
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость 40б.(2 б. – 1 день) , участие в утр., суб., ремонт. и др. 2б		
19.	Высшее образование	5 б.		

9				
2 0	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель 10 б.		
2 1	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО 10 б, при условии привлечения родителей 15 б.		
2 2	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов) 5 б		
28	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	2-5 лет – 10 б., 5-10 лет –15 б, 10-15 лет – 20 б. Свыше 15 лет – 25 б.		
29	Педагогам (-молодому квалифицированному специалисту, - вновь принятому на работу педагогу; -педагогу по выходу из декретного отпуска)	50 баллов		
	Итого	300 баллов		

«РАССМОТРЕНО»

Общим собранием трудового коллектива
МБОУ «Начальная школа — детский сад
№44» г. Белгорода (протокол № 4
от «24» июня 2014 г.)

Председатель _____ Л. Каширина

Секретарь _____ О. Голдахе

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода»

_____ Н. Проскурина

«25» июня 2014 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода

_____ Л.Каширина

(приказ по МБОУ «Начальная школа –
детский сад №44» г. Белгорода
от «26» июня 2014 г. № 209)

Положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»г. Белгорода (школы)

1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №44»г. Белгорода (школы) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года №202-пп, от 24 декабря 2007 года №291-пп, от 29 декабря 2008 года №331-пп, от 2 февраля 2009 года №33-пп, от 31 марта 2009 года №116-пп) в целях

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

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

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

- в январе – по итогам работы в первом полугодии учебного года с учётом осенних каникул на январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август;

- в сентябре – по итогам работы во втором полугодии учебного года с учётом результатов промежуточной аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время (весенние каникулы и июнь, июль, август) на сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

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

1.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода (школы)

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется Управляющим советом школы (далее – Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода (школа), которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт школы.

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

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

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

- для заместителей директора по учебно-воспитательной работе количества набранных баллов и соответствующего им процента выплат относительно сложившейся по школы средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

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

- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – количества набранных баллов и соответствующего им денежного эквивалента, для этого в начале расчётного периода (январь, апрель, июль, ноябрь) определяется денежный вес одного балла: запланированный на месяц размер стимулирующей части ФОТ школы (за вычетом стимулирующих доплат за наличие государственных и отраслевых наград, выплат заместителям директора по учебно-воспитательной работе, выплат классным руководителям) делится на общую сумму баллов.

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

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

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

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

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

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

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

- для классных руководителей - путём перевода количества набранных баллов в проценты выплат относительно суммы, рассчитываемой по формуле: $(1000 \text{ руб./норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$ в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для классных руководителей (п. 3.4.5. настоящего Положения);

- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – по формуле: денежный вес одного балла x количество набранных баллов.

2.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по школе.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» г. Белгорода (школы).

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

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

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

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

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

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Аттестация обучающихся (четвертная, полугодовая, годовая) по курируемым предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость по курируемым предметам	100% - 5 баллов
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла.
	1.2. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. При наличии нескольких – критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость (средняя по курируемым предметам).	100% - 4 балла; 95 - 99% - 2 балла.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла.
	1.3. Достижения обучающихся в предметных олимпиадах.	Муниципальный уровень (по среднему общекомандному месту при наличии призового места): 1 место – 4балла; 2 место – 3 балла;

		<p>3 место – 2 балла. 4-6 место - 1 балл Региональный уровень: 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 8 баллов.</p>
	1.4. Достижения обучающихся в учебных конкурсах.	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место) - 1 балл. Региональный уровень (за каждое призовое место) - 2 балла. Всероссийский уровень (за каждое призовое место) - 4 балла. Международный уровень (за каждое призовое место) – 8 баллов.</p>
	1.5. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях и др.	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место) - 1 балл. Региональный уровень (за каждое призовое место) - 2 балла. Всероссийский уровень (за каждое призовое место) - 4 балла. Международный уровень (за каждое призовое место) – 8 баллов.</p>
	1.6. Результативность участия (призовые места) в исследовательских конференциях.	<p>Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.</p>
	1.7. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очных, заочных): «Интеллектуально-творческий потенциал России», «Познание и творчество», «Золотое руно», «Русский медвежонок», «Кенгуру», Всероссийский конкурс исследовательских работ, «Первые шаги в науку», «Я-	<p>70% и выше – 6 баллов; 50 - 69% – 5 баллов; 40 - 49% – 4 балла; 30 - 39% – 3 балла; 20 – 29% - 2 балла. Баллы суммируются.</p>

	исследователь», городской конкурс «Золушка и Маленький принц»	
2.Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Результативность участия (призовые места) школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
3. Обеспечение доступности общего образования	3.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет, из числа проживающих в микрорайоне школы.	5 баллов.
	3.2. Адаптация первоклассников.	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 2 балла
	3.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы.	85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 67 – 74% - 4 балла; 60 – 66% - 3 балла.
	3.4. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время.	100% - 5 баллов; 75 – 99% - 2 балла; 50 – 74% - 1 балл.
	3.5. Страхование жизни и здоровья обучающихся.	100% - 5 баллов; 75 – 99% - 3 балла; 51 – 74% - 2 балла; До 50% - 1 балл.
	3.6. Занятость учащихся во внеурочное время (дополнительное образование и внеурочная деятельность)	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла.
	3.7. Отсутствие правонарушений общественного порядка	2 балла
	3.8.Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	2 балла (без замечаний со стороны контролирующих органов).
	3.9. Контроль своевременной оплаты	85 – 100% - 6 баллов;

	родителями за содержание ребёнка в учреждении	75 – 84% - 3 балла
	3.10. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и родителей на неправомерные действия (бездействие) зам. директора по УВР.	3 балла
4. Взаимодействие со специалистами	4.1. Качественное исполнение функций координатора КПО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.2. Качественное исполнение функций координатора проекта «Виртуальная школа».	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.3. Качественное исполнение функций координатора системы рейтингования.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.4. Качественное сопровождение сайта.	Сопровождение сайта – 5 баллов. Обновление сайта: 2 раза в месяц – 3 балла; 1 раз в месяц – 2 балла.
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов	5.1. Результативное участие (победитель, лауреат) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – независимо от уровня конкурса.
	5.2. Результативность участия (призовые места) педагогов в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
	5.3. Наличие обобщённого опыта работы курируемых педагогов	Региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
	5.4. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными	2 балла

	возможностями здоровья;	
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности;	2 балла
	5.5. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
6. Инновационная деятельность заместителя директора и курируемых педагогов	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебников, коррекционных и развивающих программ	Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	6.2. Качественная разработка инновационных проектов (ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы (при наличии положительной экспертной оценки).	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов; уровень ОУ – 3 балла. Баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.
	6.3. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	3 балла.
	6.4. Разработка курируемыми педагогами учебных программ, программ элективных курсов, коррекционных и развивающих программ	Региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
	7.2. Наличие собственных публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.

	7.3. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
8. Повышение квалификации	8.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.

Шкала установления выплат для заместителя директора по УВР.

Расчётное количество баллов – 100.

80 баллов и более – устанавливается выплата в размере 50% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

60 - 79 баллов – устанавливается выплата в размере 45% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

50 - 59 баллов – устанавливается выплата в размере 40% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

40 - 49 баллов – устанавливается выплата в размере 30% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

30 - 39 баллов – устанавливается выплата в размере 20% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

25 - 29 баллов – устанавливается выплата в размере 10% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя.

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. При наличии нескольких – критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 7баллов; 95-99%- 5балла
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60-69% - 2 балла
	1.2. Контрольные работы по текстам администрации ОУ. При наличии нескольких – критерий определяется по	

среднему показателю.	
Успеваемость.	100% - 2 балла; 95 - 99% - 1 балл.
Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла; 60 – 69% - 1 балл.
1.3. Аттестация обучающихся по итогам четверти, I полугодия, учебного года.	
Успеваемость.	100% - 1 балл.
Успеваемость на «4» и «5»	80 – 100% - 5 баллов
	70 – 79% - 4 балла
1.4. Достижения обучающихся в предметных олимпиадах.	Школьный уровень (за каждого учащегося, набравшего 75% и выше от максимального количества баллов) – 1 балл. Муниципальный уровень: 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; 4-6 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. Всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.

<p>1.5. Достижения обучающихся в учебных конкурсах.</p>	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p>
<p>1.6. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях и др.</p>	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p>
<p>1.7. Публикации учащихся, подготовленные под руководством учителя.</p>	<p>Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.</p>

	1.8. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	5 баллов – использует систематически, 2 балла - периодически
	2.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, проекты и др.)	1 балл за каждую форму.
	2.3. Результативность участия (призовые места) школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
3. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	3.1. Динамика количества (%) обучающихся, участвующих в программах международных обменов.	на 3% - 4 балла; на 2% - 3 балла; на 1% - 2 балла.
	3.2. Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке.	1 урок – 1 балл.
4. Профессиональные достижения учителя	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	4.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	4.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла;

		региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info, belmama.ru – 1 балл.
	4.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	4.5. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
5. Включённость в методическую работу	5.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, коррекционных и развивающих программ	Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер - классы и др.)	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
6. Внедрение современных информационных технологий	6.1. Работа в рамках проекта «Виртуальная школа».	Выполнение функций оператора – 3 балла; ведение электронного журнала (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) – 3 балла; ведение электронного журнала – 1 балл.
	6.2. Размещение на сайте учреждения материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
	6.3. Руководство МО	До 10 баллов
7. Повышение квалификации	7.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
8. Заведование кабинетом	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень – 7 баллов; уровень ОУ – 2 балла.
	8.2. Качественная подготовка кабинета к учебному процессу, наличие паспорта кабинета.	До 5 баллов.

9. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя.	До 3 баллов.
10. Работа в социуме	10.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	10.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются).
11. Отчетно-информационная деятельность	11.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.3. Критерии оценки профессиональной деятельности учителя начальных классов.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Успеваемость на «4» и «5» по итогам четверти, учебного года (при 100% успеваемости).	90-100% - 4 балла; 75 – 89% - 3 балла.
	1.2. Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей).	На 12% - 5 баллов; на 8% - 3 балла; на 4% - 2 балла.
	1.3. Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 7 баллов; 95 – 99% - 5 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 1 балл.
	1.4. Контрольные работы по текстам администрации ОУ. При наличии нескольких – критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 2 балла; 95 – 99% - 1 балл.

	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла; 60 – 69% - 1 балл.
	1.5. Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года).	Рост качества знаний – 3 балла; стабильность – 2 балла.
	1.6. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников: информационно – ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение); операционно-исполнительских (классификация и обобщение); контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль).	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла; 60 – 69% - 1 балл.
	1.7. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения.	80 - 100% - 5 баллов; 60 - 79% - 4 балла.
	1.8. Достижения обучающихся в предметных олимпиадах.	Школьный уровень (за каждого учащегося, набравшего 75% и выше от максимального количества баллов) – 1 балл. Муниципальный уровень: 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; 4-6 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. Всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов;

		<p>2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>
	1.9. Достижения обучающихся в учебных конкурсах.	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p>
	1.10. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях и др.	<p>Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p>

	1.11. Публикации учащихся, подготовленные под руководством учителя.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балл.
	1.12. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	5 баллов- использует систематически 2 балла - периодически
	2.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, проекты и др.)	1 балл за каждую форму.
	2.3. Результативность участия (призовые места) школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
3. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	3.1. Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке.	1 урок – 1 балл.
4. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	4.1. Динамика состояния здоровья обучающихся (использование здоровьесберегающей технологии В.Ф. Базарного): а) положительная динамика по трём показателям; б) положительная динамика по одному и стабильная по двум показателям; в) стабильная динамика по трём показателям.	5 баллов 4 балла 2 балла.
	4.2. Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель.	2 балла.
5. Профессиональные достижения учителя	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла.

		<i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	5.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	5.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	5.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	5.5. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
6. Включённость в методическую работу	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов.	Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер - классы и др.)	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	6.3. Руководство МО.	До 10 баллов.
7. Внедрение современных информационных технологий	7.1. Работа в рамках проекта «Виртуальная школа».	Выполнение функций оператора – 3 балла; ведение электронного журнала (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) – 3 балла; ведение электронного журнала – 1 балл.
	7.2. Размещение на сайте школы материалов (по	1 балл.

	результатам независимой экспертизы).	
8. Повышение квалификации	8.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
9. Заведование кабинетом	9.1. Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень – 7 баллов; уровень ОУ – 2 балла.
	9.2. Качественная подготовка кабинета к учебному процессу, наличие паспорта кабинета.	4 балла.
10. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	10.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя.	До 3 баллов.
11. Работа в социуме	11.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	11.2. Руководство первичной профсоюзной организацией.	10 б.
12. Отчетно-информационная деятельность	12.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности.	3 балла

3.4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителя физической культуры.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Аттестация обучающихся по итогам четверти, I полугодия, учебного года.	
	Успеваемость.	100% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла.
	1.2. Сдача учащимися норм ГТО.	90 – 100% – 5 баллов; 70 – 89% - 4 балла;

		60 – 69% - 3 балла.
	1.3. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки.	90 - 100% обучающихся, выполнивших нормативы на высоком и среднем уровне, - 4 балла; 75 - 89% обучающихся, выполнивших нормативы на высоком и среднем уровне, - 2 балла.
	1.4. Достижения обучающихся в предметной олимпиаде.	Школьный уровень (за каждого учащегося, набравшего 75% и более от максимального количества баллов) – 1 балл. Муниципальный уровень: 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; 4-6 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. Всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов.
	1.5. Достижения обучающихся в учебных конкурсах.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень:

		1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.
	1.6. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях и др.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.
	1.7. Публикации учащихся, подготовленные под руководством учителя.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
	1.8. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
	1.9. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за каждое совместное мероприятие.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	5 баллов- использует систематически; 2 балла - периодически
	2.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, проекты и др.)	1 балл за каждую форму.

	2.3. Результативность участия (призовые места) школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
3. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	3.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.).	100% - 3 балла; 80 – 99% - 2 балла; 60 – 79% - 1 балл.
	3.2. Отсутствие случаев травматизма при проведении занятий спортивной и оздоровительной направленности.	5 баллов.
4. Профессиональные достижения учителя	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	4.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	4.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	4.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.

	4.5. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
5. Включённость в методическую работу	5.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов.	Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер - классы и др.)	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
6. Внедрение современных информационных технологий	6.1. Работа в рамках проекта «Виртуальная школа».	ведение электронного журнала (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) – 3 балла; ведение электронного журнала – 1 балл.
	6.2. Размещение на сайте учреждения материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
7. Повышение квалификации	7.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
8. Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	8.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН).	5 баллов.
9. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя.	До 3 баллов.
10. Работа в социуме	10.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	10.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются).

11. Отчетно-информационная деятельность	11.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности.	3 балла
--	---	---------

3.4.5 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классного руководителя

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты деятельности по организации воспитательной работы	1.1. Отсутствие опозданий обучающихся на занятия.	5 баллов.

с классным коллективом	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.
	1.3. Количество социально-значимых, экологических акций, в которых приняли участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	1 балл за каждую акцию; 1 балл дополнительно за призовое место (экологическая акция).
	1.4. Количество социально-значимых акций, проектов, конкурсов и т.д. (региональный, муниципальный уровни), в которых приняли участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	1 балл за каждое участие
	1.5. Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний.	90 -100 % - 4 балла; 75-89% - 2 балла.
	1.6. Охват учащихся класса дополнительным образованием и внеурочной деятельностью.	95-100% - 5 баллов; 90-94% - 4 балла; 85-89% - 2 балла.
	1.7. Высокий уровень мероприятий, проводимых классным руководителем в	2 балла за каждое мероприятие

	каникулярное время.	
	1.8. Высокий уровень мероприятий, проводимых классным руководителем в выходные дни.	5 баллов.
	1.9. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования (личное взаимодействие классного руководителя)	1 балл за каждое совместное мероприятие, <u>проведённое по инициативе классного руководителя</u>
	1.10. Активное участие обучающихся класса в походах, экскурсиях.	по России – 10 баллов; по Белгородской области - 3 балла; по г. Белгороду – 1 балл.
	1.11. Активное участие обучающихся класса в общешкольных мероприятиях.	1 балл за участие.
	1.12. Уровень развития ученического самоуправления.	наличие в классе органов самоуправления – 2 балла
	1.13. Соблюдение учащимися класса Закона «Об образовании РФ», Устава образовательного учреждения (наличие школьной формы, соблюдение делового стиля).	10 баллов.
	1.13. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности классного руководителя.	3 балла
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	2.1. Качественное проведение классным руководителем профилактических мероприятий по здоровьесбережению.	2 балла.
	2.2. Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися.	1-4 классы – 3 балла.
	2.3. Соблюдение учащимися класса ТБ, ПБ,	2 балла.

	ПДД во внеурочное время.	
	2.4. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников каждого мероприятия).	100% - 7 баллов; 80-99% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла.
	2.5. Страхование жизни и здоровья обучающихся.	75-100% - 3 балла; 51-74% - 2 балла; 50% - 1 балл.
	2.6. Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы.	1-4 классы: 100% - 10 баллов; 90-99% - 5 баллов; 85-89% - 3 балла.
	2.7. Реализация областной целевой программы «Школьное молоко».	95-100% охват уч-ся – 3 балла.
	2.8. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время.	95% и выше – 5 баллов; 75-94% - 3 балла.
3. Профессиональные достижения классного руководителя	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства: в номинации (по категориям) «Классный руководитель».	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечания: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.</i>

	3.2. Наличие публикаций (по вопросам связанным с исполнением функций классного руководителя).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	3.3. Наличие обобщённого опыта работы (по проблеме, связанной с исполнением функции классного руководителя).	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла; уровень УО – 2 балла.
	3.4. Организация и проведение открытых мероприятий, мастер-классов и др. (классное руководство)	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
4. Повышение квалификации	4.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
5. Внедрение современных информационных технологий	5.1. Размещение на сайте школы материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
6. Признание высокого профессионализма классного руководителя обучающимися и их родителями	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) классного руководителя.	До 3 баллов

Шкала установления выплат для классного руководителя.

Расчётное количество баллов – 95.

80 - 100% баллов – устанавливается выплата в размере 100 %;

60 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере 75%;

40 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50%;

20 – 39% баллов – устанавливается выплата в размере 25%.

Расчёт стимулирующей выплаты классному руководителю осуществляется путём перевода количества набранных баллов в проценты выплат относительно суммы, рассчитываемой по формуле: (1000 руб./норма наполняемости класса) x фактическая наполняемость класса.

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включённых в коррекционно-развивающую работу.	у 60 - 70% уч-ся - 5 баллов; у 50 - 59% уч-ся - 4 балла.
	1.2. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата - 5 баллов.
	1.3. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одарённых детей, включённых в развивающую работу.	у 75% детей и выше – 2 балла.
	1.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска».	у 75% детей и выше – 2 балла.
	1.5. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения.	75 - 100% - 2 балла.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности.	3 балла.
	2.2. Размещение на сайте школы материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
3. Взаимодействие со специалистами	3.1. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПК по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья;	1 балл.
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности;	1 балл.
	- со специалистами учреждений здравоохранения.	1 балл.
4. Профессиональные достижения педагога-психолога	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла.

		<i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	4.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	4.3. Результативность участия (призовые места) в конкурсе кабинетов.	Региональный уровень – 10 баллов; муниципальный уровень – 7 баллов.
	4.4. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	4.5. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	4.6. Привлечение к работе в качестве эксперта.	1 балл.
5. Включённость в методическую работу	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер - классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	5.2. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	Региональный уровень - 6 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла.
	5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ.	3 балла.
	5.4. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей.	100% охвата - 3 балла.
6. Повышение квалификации	6.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения

		квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
7. Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) педагога-психолога.	До 3 баллов.
8. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (мониторинг)	8.1. Динамика состояния здоровья обучающихся (использование здоровьесберегающей технологии В.Ф. Базарного): а) положительная динамика по трём показателям; б) положительная динамика по одному и стабильная по двум показателям; в) стабильная динамика по трём показателям.	5 баллов 4 балла 2 балла.
9. Работа в социуме	9.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
10. Отчетно-информационная деятельность	10.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности социального педагога	1.1. Отсутствие преступлений и правонарушений в учреждении.	5 баллов.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла.

		<p>Всероссийский уровень: 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p>
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	100% – 3 балла; 75- 99% – 2 балла.
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	90-100% - 2 балла.
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей горячим питанием по месту учёбы.	100% - 2 балла; 75-99% -1 балл.
	1.7. Реализация областной целевой программы «Школьное молоко».	95-100% -2 балла
	1.8. Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы.	85-100% -5 баллов; 75- 84% - 4 балла; 67-74% - 3балла; 60-66% -2 балла.
2. Включённость в методическую работу	2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	2.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла.
3. Профессиональные достижения социального педагога	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. Примечание: баллы за участие и высокие

		показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	3.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	3.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	3.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	3.5. Привлечение к работе в качестве эксперта.	1 балл.
4. Повышение квалификации	4.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
5. Внедрение современных информационных технологий	5.1. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	2 балла.
	5.2. Размещение на сайте школы материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.

6. Взаимодействие с субъектами профилактики	6.1. Активное взаимодействие с учреждениями: - КДН и ЗП по г. Белгороду; - ОДН УВД по г. Белгороду; - ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; - Областной Центр профилактики и борьбы с ВИЧ/СПИДом»; - БРООО «Российский Красный Крест»; - Отдел опеки и попечительства; - МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	по 1 баллу за каждое совместное мероприятие.
7. Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) социального педагога.	До 3 баллов.
8. Работа в социуме	8.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	8.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются).
9. Отчетно-информационная деятельность	9.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся логопедической помощью.	100% - 5 баллов; ниже 100% – 3 балла.
	1.2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью.	у 60 - 70% детей – 5 баллов; у 50 – 59% детей – 4 балла.
	1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата – 5 баллов.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	3 балла.

	2.2. Размещение на сайте учреждения материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
3. Профессиональные достижения учителя-логопеда	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	3.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	3.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	3.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	3.5. Результативность участия (призовые места) в конкурсе логопедических кабинетов.	Региональный уровень – 10 баллов; муниципальный уровень – 7 баллов.
	3.6. Привлечение к работе в качестве эксперта.	1 балл.
4. Включённость в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер - классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.

	4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ.	3 балла.
5. Повышение квалификации	5.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
6. Взаимодействие со специалистами	6.1. Проведение совместной работы:	по 1 баллу за каждое совместное мероприятие.
	- со специалистами школьного ПМПК по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья;	
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности;	
	- со специалистами учреждений здравоохранения.	
7. Признание высокого профессионализма учителя-логопеда обучающимися и их родителями	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) социального педагога.	До 3 баллов.
8. Работа в социуме	8.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	8.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются)
9. Отчетно-информационная деятельность	9.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.9. Критерии оценки педагогической деятельности воспитателя ГПД.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	1.1. Охват воспитанников горячим питанием.	100% – 3 балла; 75 – 99% - 2 балла; 65-74% - 1 балл.
	1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин.	При отсутствии пропусков без неуважительных причин – 2 балла; при наличии положительной динамики в сторону уменьшения – 1 балл.

	1.3. Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.).	2 балла.
2. Профессиональные достижения воспитателя ГПД	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	2.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	2.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	2.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	2.5. Привлечение к работе в качестве эксперта.	1 балл.
3. Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер - классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	3.2. Разработка программ, методических материалов.	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла;

		уровень ОУ – 1 балл.
4. Повышение квалификации	4.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
5. Признание высокого профессионализма воспитателя ГПД обучающихся и их родителями	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) социального педагога.	До 3 баллов
6. Работа в социуме	6.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	6.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются).
7. Отчетно-информационная деятельность	7.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления.	Всероссийский уровень – 9 баллов; региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень:

		1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, организуемых и проводимых в каникулярное время, выходные дни.	5 баллов.
	1.4. Организация и проведение массовых мероприятий.	Муниципальный уровень – 5 баллов; уровень ОУ – 2 балла.
	1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, учреждениями дополнительного образования.	по 1 баллу за каждый договор; по 1 баллу за каждое совместное мероприятие.
	1.6. Публикации учащихся в СМИ, подготовленные под руководством старшей вожатой.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
2. Профессиональные достижения старшей вожатой	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	2.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	2.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла;

		региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	2.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	2.5. Привлечение к работе в качестве эксперта.	1 балл.
3. Внедрение современных информационных технологий	3.1. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	2 балла.
	3.2. Размещение на сайте учреждения материалов (по результатам независимой экспертизы).	1 балл.
4. Включённость в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	4.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	4.3. Разработка программы детской общественной организации учреждения.	Муниципальный уровень – 5 баллов; уровень ОУ – 3 балла.
5. Повышение квалификации	5.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
6. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) старшей вожатой.	До 3 баллов.
7. Работа в социуме	7.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	7.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	1 – 7 дней – 1 балл. (Баллы суммируются).

8. Отчетно-информационная деятельность	8.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла
---	---	---------

3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования	1.1. Участие обучающихся в кружках в массовых мероприятиях.	1 балл за каждое мероприятие.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах, спортивных соревнованиях т.д.	Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональный уровень: 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла. Всероссийский уровень:

		1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.
	1.3. Публикации учащихся, подготовленные под руководством педагога дополнительного образования.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
2. Профессиональные достижения педагога дополнительного образования	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>
	2.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	2.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.

	2.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
	2.5. Организация и проведение общешкольных мероприятий, праздников микрорайона.	Муниципальный уровень – 4 балла; уровень ОУ – 2 балла.
3. Включённость в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла; уровень ОУ – 1 балл.
4. Повышение квалификации	4.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировка, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм ПК: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
5. Признание высокого профессионализма педагога дополнительного образования обучающимися и их родителями	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) педагога дополнительного образования.	До 3 баллов.
6. Работа в социуме	6.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
7. Отчетно-информационная деятельность	7.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.12. Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности инструктора по физической культуре	1.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени.	100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры, - 5 баллов.
	1.2. Охват учащихся утренней гимнастикой.	100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры, - 5 баллов.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам	Свыше 30% учащихся – 2 балла;

	спорта.	20-29% учащихся – 1 балл.
	1.4. Результаты участия в городской спартакиаде.	1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; 4-7 места – 2 балла; 8-10 места – 1 балл.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за группу.
2. Повышение квалификации	2.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
3. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре обучающимися и их родителями	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) инструктора по физической культуре.	До 3баллов.
	3.2. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований.	Региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
4. Отчетно-информационная деятельность	4.1. Своевременная сдача отчетной и информационной документации по направлению деятельности	3 балла

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности библиотекаря	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 10 баллов
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.

	1.3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания Выполнение плана подписки на 100%.	10 баллов.
	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, по итогам полугодия).	10% и выше - 4 балла; 5-9% - 2 балла.
	1.5. Положительная динамика книговыдач на 1 обучающегося.	5 баллов.
2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент»	10 баллов. 2 балла. 2 балла. 2 балла. 2 балла. 2 балла.
	2.2. Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	3 балла.
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте учреждения (не реже 1 раза в месяц).	1 балл.
	2.4. Наличие компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей с электронными образовательными ресурсами.	5 баллов.
3. Профессиональные достижения библиотекаря	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Заочные: всероссийский уровень – 4 балла. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п.

		устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	3.2. Результативность участия (призовые места) в конкурсах методических разработок.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла.
	3.3. Наличие публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; Интернет-публикации на сайтах - it-n.ru, 1september.ru, zavuch.info. – 1 балл.
	3.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов.
4. Включённость в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер - классы и др.)	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
5. Повышение квалификации	5.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
6. Межведомственные отношения	6.1. Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	5 баллов.
7. Признание высокого профессионализма библиотекаря обучающимися и их родителями	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) библиотекаря.	До 3 баллов.

8. Работа в социуме	8.1. Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
---------------------	---	---------------------------

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	При соответствии – 5 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно.
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	При отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб – 5 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно.
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5 баллов.
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	5 баллов.
	1.5. Приём школы к новому учебному году.	«Принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) – 10 баллов; «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии) – 5 баллов.
	1.6. Исправность оборудования на пищеблоке.	5 баллов.
	1.7. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	10 баллов.
	1.8. Качественное содержание территории учреждения.	5 баллов.
2. Достижения общеобразовательного учреждения	2.1. Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах).	Региональный уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место – 8 баллов;

		3 место – 6 баллов; участие - 4 балла. Муниципальный уровень: 1 место – 8 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 4 балла; участие – 2 балла.
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Своевременное и качественное исполнение решений коллегии управления образования, протоколов поручений и приказов по курируемым вопросам, нормативно-правовых и распорядительных актов.	5 баллов.
	3.2. Уровень подготовки документации (по результатам экспертизы).	Положительная внешняя экспертная оценка с поощрением – 15 баллов; положительная внешняя экспертная оценка – 10 баллов; положительная внутренняя экспертная оценка – 5 баллов.
4. Повышение квалификации	4.1. Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	За каждый факт прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации: в г. Белгороде – 3 балла; за пределами г. Белгорода – 7 баллов.
5. Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами	5.1. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	До 5 баллов.

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря.

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

1. Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	Без замечаний – 5 баллов.
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	Без замечаний – 5 баллов.
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации.	При соблюдении сроков – 5 баллов.
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём.
	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	5 баллов.
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма секретаря	2.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей.	5 баллов.

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта, оператора хлораторной установки

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.1. Сохранность лабораторного и технического оборудования.	80 - 100 % - 5 баллов. 60 - 80 % - 3 балла.
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования.	До 10 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.).	3 балла.
2. Признание высокого профессионализма лаборанта	2.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл.

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов.
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	5 баллов.
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 10 баллов.
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	5 баллов - соответствие нормам и требованиям.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	2 баллов.

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении.	До 10 баллов.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 10 баллов.
	1.3. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	5 баллов.

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	10 баллов.
	1.2. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов.
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	5 баллов.

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники.	10 баллов.
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер.	61 и более компьютеров – 10 баллов; 41 – 60 компьютеров – 8 баллов; 21 – 40 компьютеров – 5 баллов; 10 – 20 компьютеров – 3 балла.
	1.3. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения.	До 10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неправомерные действия.	До 3 баллов.

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве.	До 10 баллов.
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	До 10 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	До 3 баллов

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Отсутствие кражи личного имущества учащихся.	До 10 баллов.
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	5 баллов.

3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию.

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

		показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов.
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	5 баллов.

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

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

Приложение № 5 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: с Общим собранием работников Протокол № 4 от «26» августа 2014г	ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО: Педагогическим советом МБОУ «Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода Протокол № 1 от «29» августа 2014 г.	УТВЕРЖДАЮ: Директор МБОУ «Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода _____ Л. Каширина Приказ № 233 от « » сентября 2014 г.
--	---	---

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

**в муниципальном бюджетном образовательном
учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста
«Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода (далее – Правила) регулируют организацию образовательной деятельности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода (далее – образовательное учреждение), права и обязанности участников образовательного процесса, порядок поощрения обучающихся.
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка разработаны в соответствии со ст.28,ч.3,п.1, ст.30,ч.2, ст.34ч.1п.20,21,ч.4, ст.35,ч.3 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения Советов образовательного учреждения.
- 1.3. Участники образовательного процесса обязаны знать и неукоснительно выполнять Устав образовательного учреждения, настоящие Правила и другие документы, регламентирующие учебно-воспитательный процесс в образовательном учреждении. При этом незнание содержащейся в них информации не освобождает участников образовательных отношений от ответственности в случае нарушения установленных в образовательном учреждении правил и норм.
- 1.4. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми участниками образовательных отношений образовательного учреждения.
- 1.5. Дисциплина в образовательном учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства всех участников образовательного

процесса. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается.

2. Режим занятий для обучающихся

- 2.1. Определение режима занятий в образовательном учреждении в части продолжительности учебной недели (пятидневная), сменности обучения (1 смена) осуществляется в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами с учётом приоритета сохранения части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.
- 2.2. Работа дошкольных групп начинается с 7.00 часов. Учебные занятия в начальной школе начинаются в 8.30 часов. Проведение нулевых уроков не допускается.
- 2.3. Вход в образовательное учреждение учащихся и их родителей (законных представителей) разрешен с 07.45 только в сменной обуви.
- 2.4. В 08.00 час. дежурный администратор принимает образовательное учреждение.
- 2.5. В 8.20 час. ежедневно проводится утренняя зарядка.
- 2.6. Посещение столовой обучающимися начальной школы организуется по режиму работы начальной школы.
- 2.7. Для обучающихся дошкольных групп установлен следующий режим пребывания в образовательном учреждении:

- пятидневная рабочая неделя;
- кратность питания воспитанников – четырехразовая.

Максимально допустимый объем недельной образовательной нагрузки, включая реализацию дополнительных образовательных программ, для детей дошкольного возраста составляет: в младшей группе (дети четвертого года жизни) – 2 часа 45 мин., в средней группе (дети пятого года жизни) – 4 часа, в старшей группе (дети шестого года жизни) – 6 часов 15 мин., в подготовительной (дети седьмого года жизни) – 8 часов 30 мин.

Продолжительность непрерывной непосредственно образовательной деятельности для детей 4-го года жизни – не более 15 минут, для детей 5-го года жизни – не более 20 минут, для детей 6-го года жизни – не более 25 минут, а для детей 7-го года жизни – не более 30 минут. Максимально допустимый объем образовательной нагрузки в первой половине дня в младшей и средней группах не превышает 30 и 40 минут соответственно, а в старшей и подготовительной 45 минут и 1,5 часа соответственно. В середине времени, отведенного на непосредственно образовательную деятельность, проводят физкультминутку.

Непосредственно образовательная деятельность с детьми старшего дошкольного возраста осуществляется во второй половине дня после дневного сна. Её продолжительность должна составлять не более 20-25 минут в день.

Занятия по дополнительному образованию для детей дошкольного возраста не проводятся за счет времени, отведенного на прогулку и дневной сон. Их

проводят:

- для детей 4-го года жизни – не чаще 1 раза в неделю продолжительностью не более 15 минут;
- для детей 5-го года жизни – не чаще 2 раз в неделю продолжительностью не более 25 минут;
- для детей 6-го года жизни – не чаще 2 раз в неделю продолжительностью не более 25 минут;
- для детей 7-го года жизни – не чаще 3 раз в неделю продолжительностью не более 30 минут.

Непосредственно образовательная деятельность, требующая повышенной познавательной активности и умственного напряжения детей, проводится в первую половину дня и в дни наиболее высокой работоспособности детей (вторник, среда). Для профилактики утомления детей соблюдается сочетание указанной непосредственно образовательной деятельности с образовательной деятельностью физической культуре и музыкальному развитию.

Перерыв между периодами непосредственно образовательной деятельности составляет 10 минут.

2.8. Для обучающихся в 1-м классе установлен следующий режим занятий:

- учебные занятия проводятся только в первую смену;
- 5-дневная учебная неделя;
- продолжительность урока в первом полугодии 35 минут, во втором полугодии - 45 минут;
- организация облегченного учебного дня в середине учебной недели;
- проведение не более 4-х уроков в день и 1 день в неделю - не более 5 уроков за счет урока физической культуры;
- организация в середине учебного дня динамической паузы продолжительностью не менее 40 минут;
- использование «ступенчатого» режима обучения: в сентябре-октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый и 4-й урок в нетрадиционной форме (35 минут); в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; в январе - мае - по 4 урока не более 45 минут каждый;
- обучение без домашних заданий и балльного оценивания знаний обучающихся;
- дополнительные недельные каникулы в середине третьей четверти.

2.9. Образовательная недельная нагрузка равномерно распределяется в течение недели, при этом объём максимально допустимой нагрузки в течение дня для обучающихся 2-4-х классов составляет 5 уроков при 5-ти дневной рабочей неделе и 6 уроков 1 день в неделю за счёт урока физической культуры.

2.10. Продолжительность перемен между уроками составляет не менее 10 минут и 2-х перемен по 20 минут.

2.11. Продолжительность урока (академического часа) во 2-4-х классах составляет не более 45 минут.

2.12. Учебная нагрузка для обучающихся и режим работы образовательного

учреждения определяется учебным планом.

- 2.13. Расписание уроков составляется отдельно для обязательных и внеурочных занятий. Перерыв между сменами должен составлять не менее 30 минут. Между началом внеурочных занятий и последним уроком обязательных занятий устраивается перерыв продолжительностью не менее 45 мин. Внеурочные занятия в образовательном учреждении проводятся с 14.00 часов до 16.00 часов и с 16.00 до 19.00 часов (кружковая работа, занятия по интересам).
- 2.14. Учебный год в образовательном учреждении начинается 1 сентября. Если этот день приходится на выходной день, то в этом случае учебный год начинается в первый, следующий за ним, рабочий день. Продолжительность учебного года в первом классе – 33 недели, во 2-4-х классах - 34 недели. Продолжительность каникул в течение учебного года — не менее 30 календарных дней, летом — не менее 8 календарных недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются дополнительные недельные каникулы в середине третьей четверти.
- 2.15. График питания обучающихся осуществляется в соответствии с расписанием, утверждаемым на каждый учебный год директором образовательного учреждения. Для посещающих группу по присмотру и уходу организуется полдник.

3. Права и обязанности обучающихся

- 3.1. Обучающиеся образовательного учреждения имеет право на:
- получение общедоступного бесплатного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного и начального образования;
 - выбор формы получения образования;
 - обучение в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленной локальными нормативными актами;
 - предоставление условий для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции;
 - бесплатное предоставление в пользование на время получения образования учебников и учебных пособий, средств обучения и воспитания в пределах ФГОС;
 - повторное (не более двух раз) прохождение промежуточной

- аттестации по учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) в сроки, определяемые образовательным учреждением, в пределах одного года с момента образования академической задолженности;
- перевод в другую образовательную организацию, реализующую образовательную программу соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном законодательством;
 - бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебно-лабораторной, культурно-спортивной базой образовательной организации;
 - пользование, в порядке, установленном локальными нормативными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта образовательного учреждения;
 - посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в образовательном учреждении, и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальными нормативными актами;
 - пользование учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы (модули), дисциплины за пределами ФГОС, образовательных стандартов и получающими платные образовательные услуги, осуществляются в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения;
 - каникулы - плановые перерывы при получении образования для отдыха и иных социальных целей в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком;
 - получение дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг в соответствии с локальными актами учреждения;
 - участие в обсуждении и решении вопросов деятельности Учреждения в форме, определяемой Уставом;
 - уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;
 - свободу совести и информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;
 - участие в управлении образовательной организации, в порядке, установленном Уставом;
 - ознакомление со свидетельством о государственной регистрации, с Уставом, с лицензией на осуществление образовательной деятельности, со свидетельством о государственной аккредитации, с учебной документацией, другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности в образовательной организации;
 - обжалование актов образовательной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- участие в соответствии с законодательством Российской Федерации в научно-исследовательской, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, осуществляемой образовательным учреждением, под руководством научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования и (или) научных работников научных организаций;
- опубликование своих работ в изданиях образовательной организации на бесплатной основе;
- поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности;
- добровольное вступление в любые общественные организации;
- развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях;
- отказ от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой;
- защиту своих прав, чести и достоинства перед руководством образовательной организации, в Управляющем совете образовательной организации, ученических общественных организациях в установленном законодательством порядке;
- оказание первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья, получение горячего питания;
- обучение на дому при предоставлении соответствующего медицинского заключения;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иные академические права, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами.

3.2. Обучающиеся образовательной организации обязаны:

- добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;
- выполнять требования Устава образовательной организации, настоящих Правил и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной

деятельности;

- заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;
- уважать честь и достоинство других учащихся и работников образовательной организации, не создавать препятствий для получения образования другими учащимися;
- бережно относиться к имуществу образовательной организации;
- соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака;
- находиться в образовательной организации только в сменной обуви, иметь опрятный и ухоженный внешний вид. На учебных занятиях (кроме занятий, требующих специальной формы одежды) присутствовать только в школьной форме установленного образца. На учебных занятиях, требующих специальной формы одежды (физическая культура) присутствовать только в специальной одежде и обуви;
- своевременно проходить все необходимые медицинские осмотры.

3.2.1. Общие правила поведения:

- обучающийся начальной школы обязан приходить в образовательное учреждение за 15 минут до начала занятий, чистый и опрятный, снимать в гардеробе верхнюю одежду, занимать свое рабочее место и готовить все необходимые учебные принадлежности к предстоящему уроку;
- нельзя без разрешения директора образовательного учреждения или его заместителя уходить из образовательного учреждения и с его территории в урочное время. В случае пропуска занятий обучающийся должен предъявить классному руководителю справку от врача или заявление от родителей (законных представителей) о причине отсутствия на занятиях. Пропускать занятия без уважительных причин не разрешается;
- обучающийся образовательного учреждения обязан проявлять уважение к старшим, заботиться о младших. Вне образовательного учреждения учащиеся обязаны вести себя так, чтобы не уронить свою честь и достоинство, не запятнать доброе имя образовательного учреждения;
- обучающиеся обязаны беречь имущество образовательного учреждения, аккуратно относиться как к своему, так и к чужому имуществу;
- обучающиеся обязаны носить сменную обувь;
- не допускать опоздания и пропуски уроков без уважительной причины;
- обучающиеся обязаны выполнять домашние задания и быть

подготовленными к занятиям;

- не допускать нарушений данных Правил.

3.2.2. Поведение на занятиях:

- при входе педагога в класс ученики обязаны встать в знак приветствия и сесть после того, как педагог, ответив на приветствие, разрешит сесть. Подобным образом учащиеся приветствуют любого взрослого, вошедшего в класс во время занятий.
- во время урока нельзя отвлекаться самому и отвлекать товарищей от занятий посторонними разговорами, играми и другими не относящимися к уроку делами. Урочное время должно использоваться учащимися только для учебных целей;
- если во время занятий ученику необходимо выйти из класса, то он должен поднять руку и попросить разрешения педагога;
- если обучающийся хочет задать вопрос учителю или ответить на вопрос учителя, он поднимает руку;
- звонок (сигнал) об окончании урока дается для учителя. Только когда учитель объявит об окончании занятий, ученик вправе покинуть класс. При выходе учителя или другого взрослого из класса учащиеся должны встать;
- ученик обязан подавать дневник по первому требованию учителя;
- пользоваться мобильными телефонами во время учебного процесса категорически запрещено.

3.2.3. Поведение до начала, в перерывах и после окончания занятий.

1. Во время перерывов (перемен) обучающийся **обязан**:

- навести чистоту и порядок на своем рабочем месте;
- выйти из класса;
- помочь подготовить класс по просьбе педагога к следующему уроку.

2. Обучающимся **запрещается**:

- бегать по лестницам, вблизи оконных проемов и в других местах, не приспособленных для игр;
- сидеть на подоконниках;
- толкать друг друга, бросаться предметами и применять физическую силу;
- употреблять непристойные выражения и жесты, шуметь, мешать отдыхать другим.

3. Дежурный по классу обязан:

- находиться в классе во время перемены;
- обеспечивать порядок в классе;
- помогать педагогу подготовить класс к уроку.

4. Обучающиеся, находясь в столовой:

- подчиняются требованиям педагога и работников столовой;
- соблюдают очередь при получении питания;
- проявляют внимание и осторожность при получении и

употреблении горячих и жидких блюд;

- употребляют еду и напитки, полученные в столовой, только в столовой;
- убирают за собой посуду после принятия пищи.

3.2.4. Поведение на территории образовательного учреждения:

- обучающиеся образовательного учреждения должны соблюдать требования Правил пожарной безопасности, техники безопасности в помещении образовательного учреждения, на улице;
- при несчастном случае пострадавший или очевидец немедленно должен проинформировать педагога, администрацию, охрану или медицинского работника образовательного учреждения;

3.2.5. Обучающимся на территории образовательного учреждения запрещается:

- сорить на территории;
- без разрешения сотрудников образовательного учреждения посещать служебные помещения, не предназначенные для учебных занятий;
- приносить, передавать или использовать оружие, спиртные напитки, табачные изделия, токсические и наркотические вещества;
- использовать любые средства и вещества, которые могут привести к взрывам и пожарам, несчастным случаям;
- применять физическую силу для выяснения отношений, запугивания или вымогательства;
- производить любые действия, влекущие за собой опасные последствия для окружающих;
- прослушивать музыку и вести разговоры в режиме громкой связи в здании образовательного учреждения запрещено. Для этих целей необходимо пользоваться гарнитурой.

4. Порядок пользования учащимися библиотечно-информационными ресурсами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и спорта Учреждения

4.1. Порядок пользования лечебно-оздоровительной инфраструктурой образовательного учреждения.

4.1.1. Медицинское обслуживание образовательного учреждения (начальной школы) осуществляется специально закрепленным в соответствии с действующим законодательством за образовательным учреждением медицинским персоналом муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника №2 г. Белгорода, который наряду с администрацией образовательного учреждения несет ответственность за здоровье и физическое развитие детей, проведение лечебно-профилактических мероприятий, соблюдение санитарно-

гигиенических норм, режима и качества питания обучающихся. Образовательное учреждение предоставляет помещения с необходимыми условиями для работы медицинского персонала, в том числе медицинских сестёр состоящих в штате образовательного учреждения.

4.1.2. Объекты лечебно-оздоровительной инфраструктуры образовательного учреждения используются обучающимися:

- при ухудшении самочувствия;
- при обострении хронических заболеваний;
- при получении травм и отравлений, независимо от того, где они получены (в пути следования в школу, на пришкольной территории, на уроке, на перемене, при участии в школьном мероприятии и т.д.);
- в иных случаях, требующих получения медицинской помощи.

4.2.3. Медицинские услуги для обучающихся в образовательном учреждении в пределах функциональных обязанностей медицинского персонала образовательного учреждения оказываются бесплатно.

4.2. Порядок пользования объектами культуры и спорта образовательного учреждения

4.2.1. Организация деятельности спортивных объектов и объектов культуры образовательного учреждения регулируется расписанием уроков в урочное время и дополнительным графиком работы спортивных секций во внеурочное время и направлена на гармоничное развитие личности обучающихся.

4.2.2. К объектам культуры образовательного учреждения относятся:

- библиотека;
- музыкальный зал;
- актовый зал;
- музейные уголки;
- классные кабинеты для занятий творческих объединений;

Указанные объекты культуры могут использоваться для проведения уроков и занятий в нетрадиционных формах, проведения занятий творческих объединений, проведения внутригрупповых, внутриклассных и общих мероприятий, репетиций и т.д.

4.2.3. К объектам спорта образовательного учреждения относятся:

- большой спортивный зал;
- малый спортивный зал;
- бассейн;
- спортивные площадки.

Указанные объекты спорта могут использоваться для проведения уроков и занятий физической культуры, проведения занятий творческих объединений спортивного направления, проведения внутригрупповых, внутриклассных и общих мероприятий, тренировок, спортивных игр, спортивных соревнований.

4.2.4. При пользовании объектами культуры и спорта обучающиеся обязаны:

- поддерживать чистоту и порядок;
 - незамедлительно сообщать ответственным лицам о случаях обнаружения подозрительных предметов, вещей, о случаях задымления или пожара;
 - строго соблюдать инструкции и правила выполнения спортивных упражнений, использования спортивных сооружений;
 - использовать спортивное оборудование и спортивный инвентарь по прямому назначению.
- 4.2.5. Обучающиеся образовательного учреждения пользуются объектами культуры и спорта на безвозмездной основе.
- 4.3. Порядок пользования библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной базой образовательного учреждения.
- 4.3.1. Обучающиеся образовательного учреждения имеют право на бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой образовательного учреждения. Обучающимся, осваивающим основные образовательные программы в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных стандартов образовательным учреждением бесплатно предоставляются в пользование на время получения образования учебники и учебные пособия, а также учебно-методические материалы, средства обучения и воспитания.
- 4.3.2. Для освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и (или) получения платных образовательных услуг учащиеся образовательного учреждения имеют право бесплатно получать в библиотеке образовательного учреждения учебники и учебные пособия при их наличии в библиотечном фонде и достаточном количестве экземпляров на срок, как правило, до одного года. Списки учебников и учебных пособий по учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов или для получения платной образовательной услуги (далее – учебники и учебные пособия) доводятся до сведения обучающихся преподавателями данных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) и преподавателями, оказывающими платные образовательные услуги.
- 4.3.3. Выдача учебников и учебных пособий осуществляется, как правило, в начале текущего учебного года или в начале изучения данного предмета, курса, модуля. По окончании учебного года или по окончании изучения предмета учебники и учебные пособия возвращаются в библиотеку образовательного учреждения.
- 4.3.4. Обучающиеся обязаны бережно относиться к учебникам и учебным пособиям.
- 4.3.5. Обучающиеся имеют право на бесплатной основе:
- получать информацию о наличии в библиотеке образовательного

- учреждения конкретного учебника или учебного пособия;
 - получать полную информацию о составе библиотечного фонда через систему каталогов и другие формы библиотечного информирования;
 - получать консультационную помощь в поиске и выборе учебников и учебных пособий;
 - пользоваться для поиска учебников и учебных пособий справочно-библиографическим аппаратом библиотеки;
 - работать в библиотеке с отдельными учебниками и учебными пособиями в режиме пользования изданиями, имеющимися в малом количестве экземпляров, и (или) получать такие издания на срок, ограниченный от двух дней до одного месяца.
- 4.3.6. Обучающиеся обязаны возвращать учебники в библиотеку в установленные образовательным учреждением сроки.
- 4.4. Порядок посещения обучающимися по своему выбору мероприятий, которые проводятся в образовательном учреждении и не предусмотрены учебным планом.
- 4.4.1. К числу мероприятий, не предусмотренных учебным планом, могут относиться: общешкольные балы, вечера, утренники, праздники, творческие конкурсы, спортивные мероприятия, походы в музеи, театры, а также иные мероприятия.
- 4.4.2. Информация о проводимых в образовательном учреждении мероприятиях доводится до сведения обучающихся в устной форме классными руководителями либо посредством размещения на информационных стендах в образовательном учреждении.
- 4.4.3. Состав обучающихся, допущенных к участию в мероприятии, программа мероприятия, время его начала и окончания, а также особые требования к проведению мероприятия оговариваются программой проведения мероприятия.
- 4.4.4. Во время проведения мероприятия все обучающиеся должны соблюдать правила техники безопасности, а также правила внутреннего распорядка.
- 4.4.5. Обучающимся запрещается своими действиями нарушать программу проведения мероприятия или способствовать его срыву.
- 4.4.6. Образовательное учреждение может устанавливать возрастные ограничения на посещение мероприятия, о чем указывать в программе мероприятия.

5. О поощрениях обучающихся

- 5.1. Поощрения.
- 5.1.1. Обучающиеся образовательного учреждения поощряются за:
- успехи в учебе;
 - участие и победу в учебных, творческих и спортивных состязаниях;
 - общественно-полезную деятельность и добровольный труд на благо образовательного учреждения;

- благородные поступки.
- 5.1.2. Образовательное учреждение применяет следующие виды поощрений:
- награждение Похвальным листом «За отличные успехи в учении»;
 - объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой.
- 5.1.3. Поощрения применяются директором образовательного учреждения по представлению педагогического совета, классного руководителя.
- Поощрения применяются в обстановке широкой гласности, доводятся до сведения обучающихся, работников образовательного учреждения, родителей (законных представителей).
- Директор принимает решение о публикации в средствах массовой информации сообщения о поощрении учащегося.

6. Права и обязанности педагогических работников

- 6.1. Педагогический работник образовательного учреждения имеет **право** на:
- обеспечение условий для осуществления эффективного образовательного процесса, на получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми средствами обучения;
 - участие в управлении Учреждением в соответствии с Уставом;
 - выдвижение своей кандидатуры на любую выборную должность в педагогическом коллективе;
 - свободу выбора и использование педагогически обоснованных методов обучения и воспитания, форм и средств;
 - творчество, инициативу в разработке и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета;
 - выбор учебных пособий, учебников, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - заблаговременное предупреждение о замене уроков;
 - отгулы за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством РФ;
 - свободное выражение в корректной форме (устно или письменно) по отношению к ребенку, критических замечаний о деятельности любого работника школы или системы образования в целом;
 - защиту профессиональных чести и достоинства, если они нарушены администрацией, учеником или его родителями (законными представителями);
 - защиту профессиональных чести и достоинства, справедливое и

объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

- конфиденциальность дисциплинарного расследования (за исключением случаев, ведущих к запрещению занятия педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся); знакомство с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы. Педагогический работник вправе давать по ним объяснения;
- защиту от неоправданного вмешательства родителей (законных представителей) учащегося в круг профессиональных обязанностей учителя;
- требование от родителей (законных представителей) посещать родительские собрания, создавать нормальные условия для учебы ребенка (рабочее место, режим дня);
- бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами.

6.2. Педагогический работник образовательного учреждения **обязан**:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины в соответствии с утверждённой 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, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном 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 с законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

6.3. Педагогическому работнику образовательного учреждения **запрещается:**

- применять к обучающемуся меры физического и психического насилия;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации.

7. Права и обязанности родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников

7.1. Родители (законные представители) имеют право:

- выбирать до завершения получения ребенком основного общего образования с учетом мнения ребенка, а также с учетом рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии (при их наличии) формы получения образования и формы обучения в образовательном учреждении, факультативные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) из перечня, предлагаемого образовательным учреждением;
- дать ребенку дошкольное, начальное общее образование в семье;
- знакомиться с Уставом образовательного учреждения, лицензией на осуществление образовательной деятельности, со свидетельством о государственной аккредитации, с учебно-программной документацией и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности;
- знакомиться с содержанием образования, используемыми методами обучения и воспитания, образовательными технологиями, а также с оценками успеваемости своих детей;
- знакомиться с ходом и содержанием образовательного процесса, а также с оценками успеваемости своих детей;
- принимать участие в управлении образовательным учреждением, в форме, определяемой Уставом и соответствующими локальными актами образовательного учреждения;
- получать информацию о всех видах планируемых обследований (психологических, психолого-педагогических) своих детей, давать согласие на проведение таких обследований или участие в таких обследованиях, отказаться от их проведения или участия в них, получать информацию о результатах проведенных обследований;
- присутствовать при обследовании детей психолого-медико-педагогической комиссией, обсуждении результатов обследования и

рекомендаций, полученных по результатам обследования, высказывать свое мнение относительно предлагаемых условий для организации обучения и воспитания детей;

- получать своевременную информацию о родительских собраниях и встречах родительской общественности с представителями администрации образовательного учреждения;
- на дополнительные встречи с учителем, если родитель (законный представитель) считает, что на то есть основания (в сроки, согласованные с учителем);
- на корректное высказывание обоснованной критики в адрес образовательного учреждения на родительских собраниях, заседаниях совета родительской общественности, а также при встрече с представителями администрации образовательного учреждения;
- на перевод ребенка в другой класс с согласия администрации в случае конфликта между родителем (законным представителем) и учителем, между учителем и учащимся, а также в случае конфликта между учащимися;
- требование от органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере образования, проверок содержания и качества подготовки обучающихся, уровня и направленности образовательных программ после обращения в указанный орган родителей (законных представителей) учащихся или одного из ее классов (на основании решения общего собрания).

7.2. Родители (законные представители) обязаны:

- заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка;
- обеспечивать и защищать права и интересы своих детей;
- не причинять вред физическому и психическому здоровью детей, их нравственному развитию;
- обеспечивать детям получение начального общего образования и создать условия для его получения;
- воспитывать детей, исключая пренебрежительное, жестокое, грубое, унижающее человеческое достоинство обращение, оскорбление или эксплуатацию детей;
- следить за здоровьем и внешним видом ребенка, а также обеспечивать по мере своих возможностей условия жизни, необходимые для его нормального развития, обеспечивать ребенка всем необходимым для посещения образовательного учреждения (канцелярские принадлежности, спортивная форма, дополнительные учебные пособия);
- соблюдать Устав образовательного учреждения, настоящие Правила, требования локальных нормативных актов, которые устанавливают режим занятий учащихся, порядок регламентации образовательных отношений между образовательным учреждением и обучающимися и

- (или) их родителями (законными представителями) и оформления возникновения, приостановления и прекращения этих отношений;
- посещать родительские собрания;
 - поддерживать контакт с классным руководителем, воспитателем своего ребенка;
 - отпускать ребенка на внеклассные мероприятия, если он здоров и сам того желает;
 - уважать честь и достоинство обучающихся и работников образовательного учреждения;
 - обеспечивать своевременное прибытие ребенка в образовательное учреждение, не допускать необоснованных прогулов и пропусков;
 - соблюдать охранно-пропускной режим образовательного учреждения: ожидать ребенка после окончания занятий в вестибюле; предъявлять документ, удостоверяющий личность, при посещении учителя;

За неисполнение или ненадлежащее исполнение установленных обязанностей родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящие Правила распространяются на всю территорию образовательного учреждения и на все мероприятия, проводимые образовательным учреждением. Правила ежегодно обсуждаются на классных собраниях, классных часах, родительских собраниях.
- 8.2. В целях защиты своих прав обучающиеся и их законные представители самостоятельно или через своих представителей вправе:
- направлять в органы управления образовательного учреждения обращения о нарушении и (или) ущемлении ее работниками прав, свобод и социальных гарантий обучающихся;
 - обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - использовать не запрещенные законодательством РФ иные способы защиты своих прав и законных интересов.

СОГЛАСОВАНО:
с Профсоюзной организацией
МБОУ «Начальная школа –
детский сад № 44» г. Белгорода

ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
МБОУ «Начальная школа –
детский сад № 44» г. Белгорода

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Начальная
школа – детский сад № 44» г.
Белгорода

Протокол №1
от «01» сентября 2014 г

Протокол № 1
от «29» августа 2014 г.

_____ Л. Каширина
Приказ № _____
от « » сентября 2014 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного образовательного
учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста
«Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - Правила) муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Начальная школа – детский сад № 44» г. Белгорода (далее по тексту – Учреждение) разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок Учреждения, порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени и его исполнение, поощрения и взыскания, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.
- 1.3. Каждый работник Учреждения несёт ответственность за соблюдение трудовой и производственной дисциплины, педагогические работники за реализацию образовательных программ.
- 1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, один из которых остается в личном деле работника, один – выдается работнику на руки. При переводе на новую работу, изменении условий труда, оплаты труда – заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в 2-х экземплярах, одно из которых выдается на руки работнику, одно остается в личном деле.
- При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе - не более трех месяцев, а для заместителей директора - не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Решение о срочном трудовом договоре, о его продлении или расторжении принимается директором Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ и доводится до сведения работника в письменной форме не позднее трёх дней после издания приказа по Учреждению.
- 2.3. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник предоставляет директору следующие документы:
- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
 - д) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
 - ж) справка о наличии (отсутствия) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной 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.
- 2.4. Прием на работу оформляется приказом директора и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- 2.5. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника со следующими документами:
- Уставом Учреждения;
 - настоящими Правилами;

- инструкцией по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца;
 - должностной инструкцией работника;
 - иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.
- 2.6. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Учреждения хранятся в Учреждении.
- 2.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку, инспектор по кадрам обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
- 2.8. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.
- 2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.
- 2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.
- 2.11. В день увольнения (последний день работы) администрация Учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения.

- 3.1. Непосредственное управление Учреждения осуществляет директор. Права и обязанности руководителя Учреждения, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и Уставом Учреждения.
- 3.2. Руководитель Учреждения несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Учреждения.
- 3.3. **Директор Учреждения имеет право** в порядке, установленном трудовым законодательством:

- 3.3.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- 3.3.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- 3.2.3. осуществлять поощрение работников;
- 3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- 3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- 3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.4. *Директор Учреждения обязан:*

- 3.4.1. способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- 3.4.2. соблюдать законы и иные нормативные правовые и локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.4.3. обеспечивать участие работников в коллегиальных органах управления Учреждением;
- 3.4.4. рационально организовывать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- 3.4.5. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 3.4.6. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.4.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

3.4. *Основные обязанности администрации:*

- 3.4.1. обеспечить соблюдение требований Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.4.2. всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- 3.4.3. совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников Учреждения передовой опыт работы;
- 3.4.4. обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения профессиональной и деловой квалификации, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- 3.4.5. обеспечивать соблюдение в Учреждении санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества Учреждения;
- 3.4.6. создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам;
- 3.4.7. организовать горячее питание учащихся;
- 3.4.8. организовать учет явки на работу и ухода с работы работников Учреждения.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. *Работник имеет право на:*

- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Учреждения;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 5 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

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

- 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, включенных в федеральный перечень учебников, в соответствии с образовательной программой Учреждения, примерными, рабочими программами;
- 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

- 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- 4.3.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы в соответствии с утверждённой рабочей программой; работать честно и добросовестно, строго соблюдать режим работы, учебный график, выполнять требования Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- 4.3.2. систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- 4.3.3. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.3.4. соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 4.3.5. беречь общественную собственность и воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу Учреждения;
- 4.3.6. незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- 4.3.7. поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.8. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 4.3.9. учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- 4.3.10. учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы; воспитатель обязан иметь план работы на месяц;
- 4.3.11. учитель обязан к первому дню учебной четверти иметь тематический план работы;
- 4.3.12. педагогические работники обязаны выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;
- 4.3.13. учителя и другие работники Учреждения обязаны выполнять все приказы директора Учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;
- 4.3.14. классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются на полугодие или год;
- 4.3.15. классный руководитель обязан раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках обучающихся.

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- 4.4.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 4.4.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- 4.4.3. удалять обучающихся с уроков (занятий);
- 4.4.5. курить в помещении и на территории Учреждения;
- 4.4.6. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 4.4.7. 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;
- 4.4.8. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- 4.4.9. использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб

- 4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- 4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.
- 4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
 - а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
 - б) умышленного причинения ущерба;
 - в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
 - е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: сторож Учреждения, заместитель директора по АХР, заместитель директора, заведующие учебными кабинетами.

5. Рабочее время и его использование

- 5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и рабочими программами в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.2. В Учреждении установлена 5-и дневная рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя или воспитателя (вызвать на замещение заболевшего учителя или воспитателя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.
- 5.3. Продолжительность рабочей недели — 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда устанавливается:
- 36 часов в неделю - педагогу - психологу, воспитателям;
 - 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
 - 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
 - 20 часов в неделю – учителю – логопеду;
- Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

- 5.4. Для работников учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор учреждения, заместители директора, вожатый, секретарь.
- 5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.
- 5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в 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 администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.
- Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.
- 5.7. В случае производственной необходимости администрация Учреждения 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.
- 5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.
- 5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по

согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

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

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

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

5.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 (42) календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

5.18. Ввести сторожам суммированный учет рабочего времени. Часовая ставка рассчитывается исходя из месячной нормы рабочего времени по графику 40 часов рабочей недели по формуле:

Часовая тарифная ставка = оклад сторожа: норму рабочего времени в соответствующем месяце.

6. Оплата труда

- 6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.
- 6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.
- 6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год. Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 01 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников и не позднее 1 января следующего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 6.5. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц. По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в отделении банка.
- 6.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

7. Меры поощрения и взыскания

- 7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующих формах:
 - объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;
 - представление к награждению ведомственными наградами;
 - представление к награждению государственными наградами.
- 7.2. Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения.
- 7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
- 7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст. 81).
- 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. До применения дисциплинарного взыскания директор Учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

- 7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.13. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Общего собрания коллектива Учреждения.

Соглашение
по совершенствованию условий труда на 2015 год

Мы, нижеподписавшиеся, директор МБОУ «Начальная школа – детский сад №44» Каширина Л.И. и председатель первичной профсоюзной организации Проскурина Н.А. заключили настоящее соглашение в том, что МБОУ обязуется в течение 2015 года выполнить следующие мероприятия, обеспечивающие улучшение условий труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Единица учета	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за мероприятие	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия							
1.	Проведение общего осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	-	март, август	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
2.	Замер сопротивления изоляции электроустановок			Бюджетные средства	июнь	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
3.	Гидропневматическая промывка и гидравлическая прессовка отопительной системы			бюджетные средства	август	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
4.	Проведение мероприятий по соблюдению противопожарного режима: заполнение огнетушителей, ревизия пожарных кранов.		шт	Бюджетные средства	июль	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
5.	Регулярная проверка освещения и поддержание в рабочем состоянии осветительной арматуры				ежедневно	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
6.	Проведение работы по подготовке МБОУ к отопительному сезону- оклейка окон	-	-	-	октябрь	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
7.	Приобретение недостающего оборудования	1		бюджетные средства	Март-август	Переверзева Н.Ф зам. директора	

						по АХР	
2. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты							
1.	Приобретение спецодежды в соответствии отраслевыми типовыми нормами: фартуки косынки рукавицы	8 8 8	шт. шт. пар	бюджетные средства	сентябрь	Медченко В.П.	
2.	Обеспечение моющими и обеззараживающими средствами по нормам		шт.	бюджетные средства	ежемесячно	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
1.	Обеспечение условий учебно-воспитательного процесса в помещениях согласно СанПин				ежедневно	Каширина Л.И. директор Суворова Л.Г. ст. медсестра	
2.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения			Согласно графику		Каширина Л.И. директор	
3.	Периодический медицинский осмотр всех сотрудников			По страховому полису	1 раз в год	Суворова Л.Г. ст. медсестра	
4.	Дезинфекция, дезинсекции и дератизация пищеблока и подсобных помещений	9300	м ²	Бюджетные средства	1 раз в квартал	Переверзева Н.Ф зам. директора по АХР	

Директор МБОУ «Начальная школа - детский сад № 44»

Каширина Л.И.

Председатель профкома

Проскурина Н.А.