


**Представитель Работников:**

**Представитель Работодателя:**

Председатель органа общественной  
самодетельности

Директор  
МАОУ «Лицей №10» г.Советска

 Е.В. Житникова

 Г.Ф. Соколовский

«14» декабря 2020г.

«14» декабря 2020г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ

## ДОГОВОР

**муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Лицей №10» города Советска  
Калининградской области  
на период с 14.12.2020г. по 13.12.2023г.**

Регистрационный № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Начальник отдела \_\_\_\_\_

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей №10» города Советска Калининградской области (далее – Учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения в лице органа общественной самодеятельности, именуемый далее «Представитель», и директор Учреждения Соколовский Григорий Феликсович, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы МАОУ «Лицей №10» г. Советска.

1.4. Работники Учреждения поручают Представителю представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем Учреждения по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

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

1.6. Орган общественной самодеятельности обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01 ноября 2020 года и действует до 31 октября 2023 года.

## **2. Нормирование и организация труда. Режим работы**

### **Обязанности администрации:**

При шестидневной рабочей неделе:

- Обеспечить учет явки на работу и ухода с работы;
- Установить учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год (до ухода в отпуск) не менее 18 часов, исходя из следующих принципов:
  - а) преемственность классов;
  - б) сохранение объема учебной нагрузки, обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
  - в) обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов в неделю, соответствующего ставке заработной платы – 18 часов;
  - г) установление неполной учебной нагрузки только при согласии работника.

### **Администрация:**

- Представляет на утверждение Представителю расстановку кадров, согласовывает учебную нагрузку учителей;
- Составляет расписание уроков (занятий) с учетом педагогической целесообразности, эффективности и максимальной экономии времени учителя (воспитателя) с предоставлением дня для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке 18 часов;
- Утверждает расписание директор лицея;
- Обеспечивает учителей (воспитателей) и учащихся современными учебными пособиями и оборудованием (по возможности), техническими средствами обучения;
- Оплачивает служебные командировки с целью повышения квалификации:
  - Оплата суточных;
  - Оплата проезда (авиа – эконом-класс; железнодорожный – плацкарт; автобус и др. транспорт)
  - Оплата проживания (гостиница, общежитие и т.д.) – не более 1500 рублей в сутки.

### **Администрация предусматривает:**

- Проведение конкурсов профессионального мастерства;
- Введение надбавок к заработной плате за участие в экспериментах;
- Вознаграждения, иные формы поощрения за труд;
- Создание нового учебно-методического материала;
- Оплату работникам учреждения расходов на приобретение методической литературы;

- Уменьшение продолжительности рабочего дня отдельных работников с учетом отдельных условий их труда и других трудовых и социально-бытовых льгот, носящих индивидуальный характер;
- Утверждение графика отпусков с учетом мнения Представителя не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в связи с учебой;
- Установление неполного рабочего дня(смены) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

Администрация не имеет права привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения работника к работе (только с его согласия) приказом по лицу должна быть установлена компенсация.

### **Обязанности Представителя:**

Обеспечить контроль за:

- а) своевременным и правильным распределением нагрузки;
- б) рациональным составлением расписания учебных занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности, эффективности и максимальной экономии времени учителя;
- в) продолжительностью рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих, своевременным составлением графика сменности и ознакомления с ним каждого работника;
- г) порядком привлечения педагогических работников администрацией лица в период осенних, зимних, весенних и летних каникул к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;
- д) за порядком компенсации в случае привлечения отдельных работников (с их согласия) к дежурству и некоторым другим видам работ (выходные и праздничные дни, летняя оздоровительная компания, сбор денег на питание учащихся и т.д.) в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

### **Совместные действия администрации и Представителя:**

- Установить режим работы учреждения, продолжительность учебной недели и учебных занятий (без изменения общего размера протарифицированной работы педагога);
- Установить время начала и окончания работы в учреждении в зависимости от количества смен;
- Утверждать график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- Определить продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала в соответствии с графиком сменности с соблюдением

установленной продолжительности рабочего времени за неделю (или другой учетный период).

### **3. Оплата труда и материальное стимулирование**

#### **Обязанности администрации:**

- Установить штатное расписание и должностные оклады работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей №10» города Советска Калининградской области (Приложение № 1);
- Минимальный размер оплаты труда работникам учреждения установить в соответствии с Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области между Правительством Калининградской области, объединением работодателей и территориальными организациями профсоюзов;
- Установить дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессионализм, высокие достижения в труде, выполнение особо важных работ, за совмещение профессий, за эффективную работу по организации летнего отдыха учащихся, в сверхурочное и ночное время, в праздничные дни согласно Положению о порядке и условиях стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г. Советска (Приложение № 2);
- Составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября и на 1 января;
- Своевременно, в течение учебного года, вносить изменения в должностные оклады педагогическим работникам по итогам аттестации и присуждения им почетного звания;
- Выплачивать заработную плату два раза в месяц 5 и 20 числа. Выплату заработной платы руководителю учреждения производить одновременно со всеми работниками;
- Выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с Положением о порядке и условиях стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г. Советска (Приложение № 2).

#### **Обязанности Представителя:**

Осуществлять контроль за:

- а) правильностью установления должностных окладов, тарифных ставок, доплат и надбавок работникам;
- б) своевременной выплатой заработной платы;
- в) ходатайствовать перед администрацией о поощрении (награждении) работника за высокие результаты труда, присвоении почетного звания.

#### **Совместные действия администрации и Представителя:**

- Утверждать штатное расписание и должностные оклады в соответствии с действующими схемами, без соблюдения средних окладов;
- Утверждать сводную ведомость тарификации педагогических и руководящих работников;

- Утверждать дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выполнение особо важных работ и за совмещение профессий, за работу с вредными веществами, за работу в сверхурочное и ночное время, праздничные дни (Приложение № 2);
- Согласовывать надбавки и доплаты к заработной плате работникам лица.

#### **4. Общие положения**

##### **Обязанности администрации:**

- При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с приказом о приеме, где указывается наименование его должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (квалификационным справочником должностей служащих), штатным расписанием, а также условиями оплаты труда;
- Перевод работника на другую работу допускается при соблюдении требований ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 75 ТК РФ;
- При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу **необходимо:**
  - а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
  - б) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей;
  - в) в случае расторжения трудового договора в день увольнения (последний день работы) работнику выдается оформленная надлежащим образом трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и производится окончательный расчет;
  - г) при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, администрация в письменной форме сообщает об этом Представителя работников учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

##### **Обязанности Представителя:**

- а) осуществлять контроль за соблюдением администрацией установленного законодательством приема, перевода на другую работу и увольнения с работы;
- б) рассматривать вопросы, связанные с обоснованностью и законностью увольнения работника по инициативе администрации.

#### **5. Условия работы, охрана и безопасность труда**

##### **Обязанности администрации:**

- Своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (Приложение № 4);

- Своевременно проводить инструктаж по охране труда с работниками при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, а также с учащимися при выполнении ими общественно полезного и производственного труда;
- Разрабатывать и утверждать Инструктаж по охране труда для работников и учащихся до 1 сентября текущего года;
- Обеспечивать бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты работающих по мере необходимости и учащихся при выполнении ими общественно полезного труда;
- Проверять перед началом учебного года состояние охраны труда и готовности учреждения к занятиям, составлять соответствующий акт;
- Проводить своевременно расследование несчастных случаев с работающими с составлением акта по форме Н-1;
- Осуществлять текущий ремонт помещений лицея до 25 августа текущего года;
- Обеспечивать учебные кабинеты (классы) мебелью, техническими средствами, оборудованием в течение года;
- Проводить работы по подготовке лицея к зимнему периоду до 1 сентября текущего года.

#### **Обязанности Представителя:**

Осуществлять контроль за:

- Соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ходом выполнения мероприятий соглашения по охране труда;
- Выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекции Госнаadzора и технической инспекции труда.

#### **Совместные действия администрации и Представителя:**

- Утверждать инструкции по охране труда для работающих и учащихся;
- Обеспечивать проведение административно-общественного контроля в течение года.

### **6. Охрана здоровья работающих**

#### **Обязанности администрации:**

- Обеспечивать надлежащее санитарно-гигиеническое состояние классных комнат (температурный режим, влажность, освещение) в соответствии с нормативными требованиями;
- Обеспечивать в любое время года замену учителя на период его санаторно-курортного лечения;
- Совместно с учреждениями здравоохранения периодически организовывать необходимые медицинские осмотры работающих всех категорий;
- Предоставлять помещение и спортивный инвентарь для занятий оздоровительно-физкультурных групп.

#### **Обязанности Представителя:**

- Оказывать содействие администрации в создании надлежащих условий труда и отдыха работающих.

## 7.Права Представителя

Представитель имеет право на:

- ❖ Представление интересов учителей и обслуживающего персонала;
- ❖ Определение размера премий и других поощрений;
- ❖ Получение информации администрации о выполнении обязательств по коллективному договору.

Представитель в лице уполномоченного по охране труда имеет право:

- ❖ На осуществление контроля за соблюдением администрацией и ее представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ❖ Принимать участие в расследовании несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний;
- ❖ Получать информацию от руководителя и должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на работе и профессиональных заболеваниях;
- ❖ Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;
- ❖ Проверять в учреждении соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

## 8.Срок и сфера действия договора

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 октября 2020 года и действует до 30 сентября 2023 года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимной договоренности сторон договор может быть изменен и дополнен. Изменения и дополнения вносятся в договор в порядке, установленном Законом для его заключения. При этом изменения и дополнения не должны ухудшать условия труда, льготы и социальные гарантии работников, установленные действующим законодательством и настоящим договором.

Ни одна из сторон, заключающая настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.



**Представитель Работников:**

**Представитель Работодателя:**

Председатель органа общественной  
самодеятельности

Директор  
МАОУ «Лицей №10» г.Советска

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Житникова

  
\_\_\_\_\_ Г.Ф. Соколовский

«14» декабря 2020г.  
М.П.



«14» декабря 2020г.

### Приложения

**к коллективному договору муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Лицей №10»  
на период с 14.12.2020г. по 13.12.2023г.**

1.	Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области	29 л.
2.	Положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска	86 л.
3.	Правила внутреннего трудового распорядка	16 л.
4.	Соглашение по охране труда	2 л.
5.	Перечень подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказом МЗ и СР РФ №302н от 12.04.2011 г. работников МАОУ «Лицей №10» г.Советска	3 л.
6.	Перечень приобретаемых средств индивидуальной защиты (СИЗ) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	4 л.

**Положение  
о системе оплаты труда работников муниципального  
автономного общеобразовательного учреждения**

**«Лицей №10» города Советска Калининградской области**  
Правовым основанием Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области (далее — Положение) являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. М 273 — ФЗ, Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Калининградской области от 28.01.2009г. № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области (в ред. постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 № 737, от 09.09.2013 № 670), приказом Министерства социальной политики и труда от 29.01.2009г. № 17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений (в ред. приказа Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 04.05.2009 № 99, приказа Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 20.03.2014 № 100), приказом Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. приказа Министерства образования Калининградской области от 31.12.2013 № 1320/1), приказа Министерства образования Калининградской области от 28.06.2013г. № 712/1 «Об утверждении методических рекомендаций по заключению

эффективного контракта с руководителем муниципальной образовательной организации и работником муниципальной образовательной организации», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области (далее общеобразовательное учреждение), реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

## **Глава 2. Система оплаты труда**

1. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается - коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (положениями) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих либо профессиональных стандартов;

2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональных стандартов;

2.3 профессионально-квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих (далее-ПКГ) Приложение № 1;

2.4 систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; пересмотр

норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда; о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.5 наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

2.6 наименование, размера и условий осуществления выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых показателей, и критериев оценки эффективности труда работников;

2.7 условий выплаты материальной помощи.

2.8 заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки, за ставку не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ «Лицей №10» г.Советска осуществляется в пределах объема субсидий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения Учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в образовательном учреждении и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда отражается в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда МАОУ «Лицей №10» г.Советска рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ — фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N — региональный расчетный подушевой норматив;

K — поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

D — доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательному учреждению расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных

Правительством Калининградской области; Н- количество учащихся в образовательном учреждении.

3.3. Образовательное учреждение самостоятельно определяет дважды в год (по состоянию на 01 января и на 1 сентября текущего финансового года) в общем объеме средств, доведенном до образовательного учреждения долю на:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и региональными нормами и требованиями, иные расходы;
- формирование фонда оплаты труда;
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами МАОУ «Лицей №10» г.Советска;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников лицея, предусмотренных Штатными единицами.

3.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ) и стимулирующей части (ФОТст). Доля базовой части (ФОТ) и стимулирующей части (ФОТст) определяется и утверждается приказом директора образовательного учреждения дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года).

- Доля базовой части (ФОТб) составляет не менее 60% и не более 80% фонда оплаты труда МАОУ «Лицей №10» г.Советска;

- Доля стимулирующей части должна составлять не менее 20 % и не более 40 % фонда оплаты труда МАОУ «Лицей №10» г.Советска.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

- $\text{ФОТ}_{\text{оу}}$  - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

- ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения на указанный период, включая следующие категории работников:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель)-(ФОТпп);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед и др.) - (ФОТппп);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер) - (ФОТаДм);
- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь учебной части, электроник и др.) - (ФОТувп);
- обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер, гардеробщик и др.) - (ФОТмоп).

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТппп} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$$

#### **4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ФОТ<sub>пн</sub>)**

4.1. Руководитель МАОУ «Лицей №10» г.Советска формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения, при этом:

-доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), иных категорий педагогических работников, административно - управленческого, учебно-вспомогательного персонала, комплексно осуществляющих учебно-воспитательный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

-доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, не участвующих непосредственно в учебно-воспитательном процессе, устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год с учетом индексации, принятой на федеральном уровне.

4.2. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$ФОТ_{пп} = ФОТб \times ПП$ , где:

- $ФОТ_{пп}$  - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- $ФОТб$  - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- $ПП$  - доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Значение  $ПП$  составляет не менее 65% и не более 70%.

4.3. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.4. Размеры должностных окладов работников, а также выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, тарификацией в эффективных контрактах или дополнительных соглашениях, заключаемых с работниками руководителем учреждения, и иными локальными правовыми актами учреждения. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения, эффективными контрактами, заключаемыми с работниками руководителем образовательного учреждения.

4.6. В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к эффективному контракту, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.7. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в МАОУ «Лицей №10» г.Советска с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

## **5. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ И СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТЕЙ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, ОПРЕДЕЛЕНИЕ «СТОИМОСТИ УЧЕНИКО-ЧАСА»**

5.1. **Базовая часть** фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части и определяется по формуле:

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

- $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- $\text{ФОТ}_{\text{о}}$  - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
- $\text{ФОТ}_{\text{с}}$  - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

5.6. **Специальная часть** фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

- $\text{ФОТ}_{\text{с}}$  - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
- $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- $\text{С}$  - доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.



## 5.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

**Неаудиторную занятость педагогических работников,** включающую следующие виды работ с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- консультации и занятия с обучающимися, находящимися на надомном обучении;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- проверка тетрадей;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Неаудиторная занятость включает в себя:

- дополнительные занятия с учащимися в форме профильной подготовки, тарифицируются и оплачиваются аналогично ведению учебных предметов с учетом применения к количеству учеников коэффициента 25,0;

- дополнительные занятия с учащимися в форме проведения кружков, секций, клубов оплачиваются за счет специальной части ФОТ за фактически проведенные часы, в размере стоимости среднего педагогического часа по учреждению.

- индивидуальное обучение на дому тарифицируется и оплачивается аналогично ведению учебных предметов с учетом заключения ПМПК и применением к количеству учеников коэффициента 20,0;

- дополнительная работа с учащимися и (или) их родителями (законными представителями) в качестве классного руководителя тарифицируется и оплачивается в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г. Советска за счет средств оплаты труда;

- методическая работа (руководство МО) тарифицируется и оплачивается в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и

других) работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска за счет средств оплаты труда»;

- заведование кабинетами тарифицируется и оплачивается в соответствии с ходатайством экспертной комиссии на основании «Положения об учебных кабинетах МАОУ «Лицей №10» г.Советска в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска за счет средств оплаты труда»;

- проверка тетрадей тарифицируется и оплачивается в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска за счет средств оплаты труда»;

Размеры выплат неаудиторной занятости могут производиться в рублях или процентном выражении от среднего базового оклада по МАОУ «Лицей №10» г.Советска в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

Оплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам может быть отменена как за час не проведенного занятия по следующим основаниям:

- 1) учитель не провел занятие согласно утвержденному графику без уважительной причины и предварительного уведомления администрации школы;
- 2) учащиеся не явились на занятие или не посещают их вовсе.

**выплаты компенсационного характера**, предусмотренные трудовым законодательством РФ, коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно, в том числе:

- оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- работа в выходные и праздничные дни;
- оплата первых трех дней больничного листа за счет работодателя из ФОТ;
- замещение часов педагогической нагрузки (по болезни, командировка, учебный отпуск и др.) - В случае, если педагог осуществляет замену

уроков, оплата производится исходя из стоимости 1 ученико-часа, средней наполняемости класса, количества часов замещения с учетом категории осуществляющего замену уроков педагога;

- доплата молодому специалисту;
- доплаты педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения»;
- доплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник образования», за орден СССР или Российской Федерации.

**повышающие коэффициенты за:**

- сложность и приоритетность предмета;
- работу в профильных классах;
- квалификационную категорию педагогического работника;
- повышающий коэффициент за работу с учащимися, требующими особого подхода;
- повышающий коэффициент деления классов на группы.

5.8. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по следующей формуле:

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

где:

- Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
- ФОТаз - фонд аудиторной занятости педагогического персонала;
- 52 - количество недель в году;
- К - количество учебных недель в учебном году;
- $a_1$  - количество учащихся в первых классах;

- а2 - количество учащихся во-вторых классах;
- а3 - количество учащихся в-третьих классах;
- ...
- а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;
- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- ...
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

К=34 недели с 01 по 08 месяц; К = 18 с 09 по 12 месяц;

5.9. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка 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.

5.10. Проектная деятельность, реализуемая в рамках учебного плана, оплачивается аналогично учебному предмету.

5.11. При расчете часов педагогической нагрузки часы округлять до 1 знака после запятой по правилам математического округления.

5.12. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.13. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times Р \times К \times А \times О \times E + Днз, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность

предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

О - повышающий коэффициент за работу с учащимися, требующими особого подхода;

Р - повышающий коэффициент деления классов на группы;

Е - повышающий коэффициент за работу в профильных классах;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

5.14. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу и рассчитывается по следующей формуле:  
 $ДО = \text{Стп} \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нп \times Тп \times Кп) \times А + \text{Днз}$

5.15. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена (для учащихся всего класса);

б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, иностранный язык, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

в) особые условия труда (физическая культура, технология).

5.16. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются в размере:

а)  $K = 1.15$  (русский язык, родной язык, литература, родная литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б)  $K = 1.10$  (история, обществознание, география, биология, экология, МХК, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);

в)  $K = 1.05$  (право, экономика, технология, физическая культура, астрономия);

г)  $K = 1.0$  (ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ);

д)  $K = 2.0$  – обучение на дому.

Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (К) применяется к проектной деятельности по соответствующему предмету (от 1,0 до 1,15).

Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (К) применяется к модулю по соответствующему предмету (от 1,0 до 1,15).

5.17. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

а)  $A = 1.15$  (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

б)  $A = 1.10$  (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

в)  $A = 1.05$  (для педагогических работников, имеющих вторую категорию);

г)  $A = 1.0$  (для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности).

5.18. Повышающие коэффициенты за работу с учащимися, требующими особого подхода, устанавливаются в размере:

а)  $O = \text{до } 1,15$  для педагогических работников, работающих в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми с ЗПР.

5.19. Повышающий коэффициент за работу в профильных классах устанавливается в размере:

а) Для показателя «Е» (количество учащихся по предмету в классе) применяется повышающий коэффициент  $K = 25 \text{ чел/Н}$  (количество учащихся в классе).

Количество учащихся при применении поправочного коэффициента не может превышать 25 человек.

Размеры выплат специальной части ФОТпп могут производиться в рублях или процентном выражении и определяются образовательным учреждением самостоятельно.

5.20. При делении класса на группы предусмотрен повышающий коэффициент на следующие предметы: (иностранный язык, информатика, технология, физкультура (10-11 классы), физкультура (спецгруппа).

Для показателя «Н» (количество учащихся по предмету в классе) применяется повышающий коэффициент  $K = 25 \text{ чел/Н}$  (количество учащихся в классе).

Количество учащихся при применении поправочного коэффициента не может превышать 25 человек.

5.21. Вознаграждение за работу в классах с обучающимися, имеющими особенности психофизического развития возможностей (в том числе с задержкой психического развития) рассчитывается по следующей формуле:

$$25 \text{ руб.} * \text{кол-во человек} * \text{нагрузка} * \text{среднее количество недель в месяце}$$

## **6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ИНЫХ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМ РАСПИСАНИЕМ** *(ФОТ<sub>шт</sub>, ФОТ<sub>увп</sub>, ФОТ<sub>мон</sub>)*

- 6.1. Штатные единицы МАОУ «Лицей №10» г.Советска устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года (на 01 января и на 01 сентября).
- 6.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами учреждения, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{шт} = \text{ФОТ}_{штн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{мон} + \text{ФОТ}_{спш}$$

где:

$\text{ФОТ}_{шт}$  – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$\text{ФОТ}_{штн}$  – доля фонда для оплаты труда иных категорий педагогических работников, обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы учреждения:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- деятельность по здоровью и сбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

$\text{ФОТ}_{ауп}$  – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{увп}$  – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{мон}$  – доля фонда для оплаты труда обслуживающего персонала;

$\text{ФОТ}_{спш}$  – специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников ( $\text{ФОТ}_{шт}$ )

6.3. **Специальная часть** доли базовой части фонда для оплаты труда работников ( $\text{ФОТ}_{шт}$ ) состоит из:

- **повышающих коэффициентов** за квалификацию, повышающий коэффициент по квалификационным уровням должностей;
- **выплат компенсационного характера**, в том числе:
  - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
  - доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% от оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в двойном размере оплаты труда за день или час.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в



двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в эффективных контрактах работников.

## **7. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАОУ «Лицей №10» г.Советска определяются в эффективном контракте (трудовом договоре), который заключается с главой администрации СГО и оформляется в соответствии с типовой формой трудового договора.

Эффективный контракт с руководителем МАОУ «Лицей №10» г.Советска заключается на определенный срок, установленный уставом общеобразовательного учреждения, и не может превышать 5 лет.

7.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

7.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} \times К$ , где:

$Д_{ор}$  - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$Д_{оср}$  – средняя величина заработной платы основного персонала образовательного учреждения

$К$  – коэффициент, кратности средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения и средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения составляет до 3-х размеров средней величины заработной платы основного персонала. Должностной оклад устанавливается в целых рублях.

7.4. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Учредителем.

7.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к эффективному контракту, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

Исчисление средней заработной платы основного персонала осуществляется с учетом доплат, стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

При исчислении средней заработной платы основного персонала заработная плата совместителей учитывается: для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с долей их педагогической нагрузки.

Должностной оклад руководителя изменяется один раз в год на 01 января.

7.6. Педагогическая нагрузка руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией и включается в расчет средней величины должностных окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

7.7. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда руководителя МАОУ «Лицей №10» г.Советска устанавливается учредителем на основании эффективного контракта и соглашений к нему.

7.8. Размер должностных окладов заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

## **8. ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ «ЛИЦЕЙ №10» Г.СОВЕТСКА**

8.1. Размеры оплаты труда работников МАОУ «Лицей №10» г.Советска изменяются в случаях:

- федерального или регионального повышения оплаты труда работникам бюджетной сферы или системы образования - в соответствии с Законами РФ;

- вследствие изменения нормативов бюджетного финансирования МАОУ «Лицей №10» г.Советска и, как следствие, стоимости 1 ученико-часа;

- вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников МАОУ «Лицей №10» г.Советска непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно – управленческого персонала образовательного учреждения.

В этих случаях с работниками МАОУ «Лицей №10» г.Советска заключается дополнительное соглашение к эффективному контракту, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

## **9. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает осуществление поощрительных выплат работникам в зависимости от качества и показателей эффективности труда, а также сохранение стимулирующих выплат, предусмотренных ранее действовавшей системы системой оплаты труда.

9.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам общеобразовательного учреждения:

- а) поощрительные выплаты по результатам труда;
- б) выплаты стимулирующего характера;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;

9.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по премированию работников образовательной образовательного учреждения.

9.4. Состав комиссии утверждается приказом директора МАОУ «Лицей №10» г.Советска на основании решения трудового коллектива лицея.

9.5. Поощрительные выплаты по результатам труда устанавливаются комиссией, включающей в себя специалистов лицея, представителей общественности, анализа жалоб и писем граждан, поступающих в МАОУ «Лицей №10» г.Советска, результатов тематических проверок ОУ, ревизий и других форм контроля.

9.6. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности, результативности и качества деятельности, размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных

категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах в пределах фонда оплаты труда, а также соглашениями и эффективными контрактами.

9.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения за счет всех средств, направленных на оплату труда работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

9.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются двух видов: постоянная на периоды: с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и ежемесячная (за текущий месяц).

9.9. Размер постоянных надбавок устанавливается на основании результатов анализа деятельности МАОУ «Лицей №10» г. Советска за прошедший учебный год и рейтинга лицея.

9.10. В целях поощрения работников по итогам работы в МАОУ «Лицей №10» г. Советска установлены премиальные выплаты по итогам работы:

Премия по итогам работы за месяц;

Премия по итогам работы за квартал;

Премия по итогам работы за год.

Конкретный размер премии по итогам работы определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

9.11. Аналитическая информация, показатели (критерии) премирования, предусмотренные Положением, рассматриваются заместителями директора, а затем представляются на рассмотрение комиссии.

9.12. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере премии и поощрительных выплат, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

9.13. Порядок заседания Комиссии, её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь и передают на утверждение директору лицея до 25 числа текущего месяца.

9.14. Поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы утверждаются приказом директора МАОУ «Лицей №10» г. Советска, срок издания приказа – не позднее 30 числа текущего месяца.

9.15. В целях социальной защищенности работников МАОУ «Лицей №10» г. Советска и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу

директора лицея может применяться единовременное премирование работников.

9.16. Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии финансовых средств в учреждениях.

9.17. Единовременное вознаграждение может быть выплачено:

а) за счет стимулирующей части ФОТ:

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- к профессиональному празднику Дня Учителя;
- в связи с юбилейной датой 50 лет (мужчины, женщины).

б) за счет прибыли от коммерческой деятельности МАОУ «Лицей №10» г.Советска:

- к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества;
- к юбилею образовательного учреждения;
- при выходе на пенсию.

9.18. В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное поощрение (вознаграждение) не выплачивается.

## **10. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

10.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

10.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, и копии документов, подтверждающих факт события.

10.3. Материальная помощь может быть выплачена при наличии экономии фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **11. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

11.1. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и Правительством Калининградской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

11.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 20-го числа текущего месяца, а за вторую половину месяца - 5-го числа следующего месяца.

11.3. Аванс за первую половину месяца рассчитывается в размере 0,87 оклада пропорционально отработанному времени с 1-го по 15-е число месяца.

## Профессионально-квалификационные группы (ПКГ) профессий рабочих и должностей служащих

### 1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

#### Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (руб.)	Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор	8300	1,05
	Социальный педагог	8300	1,05
	Педагог-дополнительного образования	8300	1,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8300	1,08
	Методист	8300	1,08

\* - к должностному окладу педагогического работника руководителем персонально может устанавливаться повышающий коэффициент с учетом его квалификационной категории.

$$DO_{инн} = E \cdot A$$

где:

$DO_{инн}$  - должностной оклад иных категорий педагогических работников, кроме педагога дополнительного образования;

$E$  – базовая единица, утвержденная в начале учебного года, приказом директора согласно штатного расписания в пределах фонда оплаты труда, но не менее минимального размера должностного оклада, определенного настоящим положением.

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

Должностной оклад педагога-дополнительного образования равен базовому среднему педагогическому окладу по учреждению:

$$D_{\text{Опдоп}} = O_{\text{средн}}$$

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (руб)	Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5560	1,05

**1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии** (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

		Минимальный размер должностного оклада (руб.)	Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	Библиотекарь	6000	1,05

Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами учреждения относящихся к Профессиональным квалификационным «Профессиональным квалификационным группам

должностей работников культуры, искусства и кинематографии», рассчитываются по формуле:

$$\frac{ДОувп}{x A} = E$$

где:

*ДОувп* - должностной оклад;

*E* – базовая единица, утвержденная в начале учебного года, приказом директора согласно штатного расписания в пределах фонда оплаты труда, но не менее минимального размера должностного оклада, определенного настоящим положением.

*A* – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

**1.3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (руб.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Лаборант	6000	1,0
	Инспектор по кадрам	6000	1,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6000	1,05

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (руб.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	8500	1,0
	Электроник	8500	1,0



1 квалификационный уровень	Бухгалтер	8500	1,0
----------------------------------	-----------	------	-----

Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами относящихся к «Профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», рассчитываются по формуле:

$$DO_{увп} = E \times A$$

где:

$DO_{увп}$  - должностной оклад;

$E$  – базовая единица, утвержденная в начале учебного года, приказом директора согласно штатного расписания в пределах фонда оплаты труда, но не менее минимального размера должностного оклада, определенного настоящим положением.

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

#### **1.4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих**

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»)

Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»)

#### **Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (руб.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Гардеробщик	5560	1,05
	Дворник	5560	1,05
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	5560	1,05
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5560	1,05

Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами учреждения и относящихся к Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», рассчитываются по формуле:

$$\boxed{ДО_{\text{мол}} = E}$$

где:

$ДО_{\text{мол}}$  - должностной оклад младшего обслуживающего персонала;

$E$  – базовая единица, утвержденная в начале учебного года, приказом директора согласно штатного расписания в пределах фонда оплаты труда, но не менее минимального размера должностного оклада, определенного настоящим положением.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с локальным актом «Положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г. Советска за счет средств оплаты труда».

Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ МАОУ «ЛИЦЕЙ №10» Г. СОВЕТСКА

### 1. РАСЧЕТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ОПЛАТУ ТРУДА ОСНОВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1.1 Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за **аудиторную занятость** вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа". Стоимость 1 ученико-часа - стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с полным учебным планом (в том числе часы школьного компонента и индивидуально-групповых занятий).

1.2 Базовый средний педагогический оклада по учреждению (Осред) рассчитывается по формуле:

$$\text{Осред} = \frac{\text{Стп} \times \text{Усред}}{\text{Нпп} \times 4,33}$$

где:

Осред- базовый средний педагогический оклада учреждению;

Стп- ученико-час;

Усред—среднее количество учеников в классе по учреждению;

Нпп- норма часов на ставку педагогического персонала;

4,33- среднее количество недель в месяце.

1.3 Стоимость среднего педагогического часа по учреждению (Чсред) рассчитывается по формуле:

$$\text{Чсред} = \text{Стп} \times \text{Усред}$$

где:

Чсред- средний педагогический час по учреждению;

Стп- ученико-час;

Усред—среднее количество учеников в классе по учреждению;

*Оплата за аудиторную занятость производится из ФОТаз пп*

1.4 Размеры выплат неаудиторной занятости могут производиться в рублях или процентном выражении от базового среднего педагогического оклада по учреждению.

**Неаудиторная занятость** педагогических работников может включать работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями.

- Должностной оклад педагога –дополнительного образования равен:  
 $Д\text{Опдоп} = \text{Осредн}$ , где:

Осредн- базовый средний педагогический оклада по учреждению (Осред)

**1 час занятий дополнительного образования детей =**  
 $Д\text{Опдоп}:\text{Нпп}:4,33$  где:

ДОпдоп - должностной оклад педагога –дополнительного образования;

Нпп- норма часов на ставку педагога – дополнительного образования

4,33- среднее количество недель в месяце

*Оплата за неаудиторную занятость производится из ФОТназ пп*

1.5 Размеры выплат специальной части ФОТпп могут производиться в рублях или процентном выражении.

1.6 **Специальная часть** фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

- **выплаты компенсационного характера**, предусмотренные трудовым законодательством РФ, коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно  
в том числе:
- оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- работа в выходные и праздничные дни;
- оплата первых трех дней больничного листа за счет работодателя из ФОТ;
- доплата за заведование кабинетом;
- замещение часов педагогической нагрузки (по болезни, командировка, учебный отпуск и др.);

- проверка тетрадей;
- доплата за методическое обеспечение образовательного процесса;
- классное руководство;
- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук в сфере образования, устанавливаются в размере:
  - а) за ученую степень доктора наук - 3600 рублей;
  - б) за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
  - в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3000 рублей;
  - г) за орден СССР или Российской Федерации - 3500 рублей;
  - д) заслуженный учитель Российской Федерации» -3000 рублей;
  - е) наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования» -2000рублей;
  - ж) отличник просвещения – 2000 рублей.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий и наград пропорционально уменьшаются.

**\*Замена уроков производится следующим образом:**

$$1 \text{ чз} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Таз} \times \text{А}$$

где: 1чз- один час замены урока;

- Стп - стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- Н - количество обучающихся по предмету в классе;
- Таз - количество часов замещения
- А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию замещающего педагогического работника

1.7 Расчет должностного оклада основного педагогического работника:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Таз} \times \text{Р} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз}$$

где:

- ДО - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- Стп - стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;
- Таз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- К1-сложность и приоритетность предмета;
- К2-работу в профильных классах;

- Р – повышающий коэффициент деления классов на группы
- А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;
- Днз - доплата за неаудиторную занятость.

**Положение  
о порядке и условиях применения стимулирующих и  
компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других)  
работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска  
за счет средств оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области (далее МАОУ «Лицей №10» г.Советска) являются: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29 декабря 2012 года, Закон Калининградской области «Об образовании в Калининградской области», принят Калининградской областной Думой пятого созыва 20 июня 2013 года, часть 2 статьи 6.14. Федерального Закона от 06.10.99 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение разработано на основании статей 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом лицея задач, повышении качества образовательного процесса, укреплении и развитии материально-технической базы, в конечном результате деятельности, в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях Калининградской области на одного учащегося в год) № 278 от 21.05.07 г.; приказом министерства образования Калининградской области «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» №1037/1 от 27.07.07 г.; решением окружного Совета депутатов «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» № 480 от 26.09.07 года.

1.3. Положение распространяется на всех работников лицея, включая совместителей.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия применения стимулирующих, специальных и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей №10» г.Советска за счет средств оплаты труда, их виды и размер.

1.5. Настоящее Положение утверждается директором лицея.

1.6. Виды надбавок, доплат и иных выплат могут быть разовые, ежемесячные, ежеквартальные.

1.7. Надбавки, доплаты и иные выплаты устанавливаются два раза в год и пересматриваются на 01 января и 01 сентября каждого года.

1.8. Максимальный размер надбавок, доплат и иных выплат составляет не более 300% от должностного оклада работника ежемесячно в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **2. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда**

2.1. Директор лицея формирует и утверждает штатное расписание лицея, а также тарификацию в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда, в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий учебный год. Доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 65 %.

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в объеме, не превышающем фактического уровня за предыдущий учебный год, и составляет не более 35 %.

2.2. Должностные оклады устанавливаются действующим штатным расписанием персонально каждому работнику, исходя из сложности возложенных функций.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату директора, заместителей директора, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

## **3. Виды материального стимулирования**

3.1. В целях поощрения работников лицея применяются следующие виды материального стимулирования: надбавка, доплата, премия, единовременное вознаграждение, материальная помощь.

3.2. Надбавки устанавливаются за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности,



напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности лица. В лице применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных эффективных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.5. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, выполнение установленных эффективных показателей премирования по категориям работников, по случаю профессиональных праздников и юбилеев.

3.6. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

3.7. Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии экономии фонда заработной платы в денежном выражении за успешную реализацию программы развития образования на основании приказа директора лица, не более одного должностного оклада работника.

3.8. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по приказу директора лица.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

№ п/п	Должность, наименование работ	Оплата
1	Учителям за работу в праздничные дни (в лагере с дневным пребыванием детей при лицее)	В соответствии с законодательством РФ
2	Вахтеру: - за работу в ночное время 1) Среднемесячное количество рабочих часов = годовое количество рабочих часов по календарю часовой тарифной ставки: 12; 2) Должностной оклад: среднемесячное количество рабочих часов	В соответствии с законодательством РФ

	- за работу в праздничные дни	В соответствии с законодательством РФ
3	Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за работу в праздничные дни	В соответствии с законодательством РФ
4	Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии с законодательством РФ
5	Замена уроков	1 час замещения = ученико-час х среднюю наполняе- мость класса х количе- ство часов замещения <b>С учетом категории осуществляющего замену уроков педагога</b>

### 5. Выплаты за счет специальной части

Специальная часть включает в себя надбавки и доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, за заведование методическими объединениями, за работу в классах с учащимися имеющими особенности психофизического развития и возможностей обучающегося, на повышающие коэффициенты за сложность предметов и за категории педагогов, осуществляющих учебный процесс, за работу в ночное время и праздничные нерабочие дни.

Выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

№ п/п	Наименование доплаты	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
1.1.	Учителям за классное руководство <b>ежемесячно</b>	2500,00 руб.
1.2.	Учителям за заведование кабинетом <b>ежемесячно</b>	до 300,0 рублей
1.3.	Учителям за заведование кабинетом, с которыми заключен договор на полную материальную ответственность с образовательной организацией	до 600,0 руб.

№ п/п	Наименование доплаты	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
1.4.	Учителям за проверку письменных работ, лабораторных, контрольных, графических:	Доплата в % от педагогической нагрузки
-	по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, истокам	20%
-	по математике, алгебре, геометрии	20%
-	начальные классы	3000 руб.
-	по химии, физике, географии, биологии, экологии, истории, обществознанию, праву, экономике, основам безопасности жизнедеятельности, финансовой грамотности, астрономии, иностранному языку, изобразительному искусству, черчению, проектной деятельности (согласно предметам), нравственным основам семейной жизни	5%
1.5.	Заведующим школьными методическими объединениями	До 20%
1.6.	Заведующим городскими методическими объединениями	10% от д/о
1.7.	Надбавку за квалификационную категорию учителям:	Доплата в % (от педагогической нагрузки), до 15%
-	за высшую категорию	15%
-	за первую категорию	10%
-	за вторую категорию	5%
1.8.	Учителям за сложность и приоритетность предмета:	до 15%
-	русский язык, родной язык, литература, родная литература, истоки, иностранный язык, математика, алгебра, геометрия, 1 класс начальной школы	15%
-	история, обществознание, география, биология, экология, МХК, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы	10%
-	право, экономика, технология, астрономия, физическая культура	5%

## 6. Выплаты за счет стимулирующей части

Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- за сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ, достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью лица, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, наличие почетных званий и др.

- за ведение экспериментальной и исследовательской работы, обучение по новым учебным программам, разработку новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития школы, применение информационных технологий, результативную подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, сложность, напряженность, высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, поддержку молодых специалистов, специалистов в которых нуждается образовательная организация, совершенствование материально-технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работу по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников, систему работы по профилактике вредных привычек, расширение объема работ и зоны обслуживания, выполнение работ не входящих в функциональные обязанности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ и др.

Выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда.

### 6.1. Выплаты, устанавливаемые ежемесячно

или на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
1	За звание «Заслуженный работник»	3000 руб.
2	За звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения РФ» и приравненные к нему	2000 руб.

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
3	Молодому специалисту после окончания среднего специального или высшего профессионального образовательного учреждения	до 3000 руб. (не более 3 лет)
4	Специалисту, в котором остро нуждается образовательная организация	до 50 %
5	За выполнение обязанностей секретаря педсовета	до 1500 руб.
6	За выполнение обязанностей секретаря совещаний при директоре	до 1500 руб.
7	За наставничество	до 1000,0 руб.
8	За выполнение обязанностей по организации питания учащихся и ведение документации по питанию	до 2000,0 руб.
9	За проведение дистанционно – очных занятий с учащимися	1 час = среднему педагогическому часу по учреждению (не более 10-15 занятий в месяц)
10	За руководство пресс-центром (лицейская газета, видеоролики, телевидение)	до 2000,0 руб.
11	За руководство научным обществом учащихся (НОУ)	до 2000,0 руб.
12	За организацию общественно-полезного труда, социальные практики, профориентацию учащихся	до 25 %
13	За проверку работ мониторинга (за одну работу)	до 20,0 руб.
14	За проверку работ ГИА в форме ОГЭ, олимпиадных работ (за одну работу)	до 30,0 руб.
15	За оформительские работы	до 30%
16	За сопровождение эксперимента по введению новых технологий в учебном процессе, тьюторское сопровождение инновационных направлений, руководство и тьюторство экспериментальной базовой площадки	до 50%
17	За работу в рамках эксперимента по разработке и апробации системы оценки достижений учащихся (ФИП)	до 3000,0 руб.
18	За руководство и тьюторство Федеральной инновационной площадки	до 3000,0 руб.

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
19	За работу с военкоматом, ведение документации по ГО и ЧС	до 2000,0 руб.
20	За организацию сдачи нормативов ГТО	до 2000,00 руб.
21	За проведение, подготовку спортивно-массовых мероприятий по физическому и патриотическому воспитанию	до 3000,0 руб.
22	Педагогическим работникам за работу в лагере с дневным пребыванием детей при лицее	до 2000 руб.
23	За организацию работы официального лицейского сайта	до 3000 руб.
24	За организацию и модераторское сопровождение сайта дистанционной работы	до 10 %
25	За организацию работы и сопровождение электронного журнала (ЭлЖур)	до 50 %
26	За ведение баз данных по выпускникам, по всем учащимся лицея (ЕРИСО)	до 20%
27	Руководство исследовательской, проектной, экспериментальной работой учащихся, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся лицея.	До 20% 1 раз в год
28	Руководство исследовательской, экспериментальной работой педагогов, высокий уровень организации аттестации педагогических работников лицея.	До 20%
29	За организацию и проведение дистанционного тестирования выпускников и учащихся лицея	до 20%
30	За заполнение данных в системе ФГОС	до 20%
31	За организацию и сопровождение ФГОС в лицее	до 20%
32	За работу по озеленению пришкольной территории, кабинетов, рекреационных зон лицея	До 20%
33	За работу в «Школе будущего первоклассника»	до 200,0 руб./час
34	За индивидуальные занятия по проектной деятельности, внеурочные и индивидуальные занятия дополнительного образования детей, внеурочные занятия (модули) по общеобразовательным программам	1 час = среднему педагогическому часу по учреждению

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях
35	Участие в подготовке контрольных срезов знаний, подготовка и проведение открытых уроков, анализ их результатов	До 10%
36	За высокие показатели участия в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского уровней: - призёры - победители	до 10000,0 руб. до 20000,0 руб.
37	За высокую эффективность организации и проведения учебных занятий, мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся	Не более 1000,0 руб.
38	За подготовку и проведение мероприятий по созданию правовой, нормативной базы в рамках апробации и внедрения системы оценивания системы достижения, учащихся в рамках реализации ФИП	до 10000,0 руб.
39	Классным руководителям 1-х классов в связи с началом учебного года, 4-х классов, выпускных классов (9 и 11) в связи с окончанием учебного года	до 20% единовременно
40	Педагогическим работникам за подготовку и проведение предметных олимпиад и мониторингов для учащихся, за результативность участия в предметных олимпиадах	до 20%
41	За методическую обеспеченность преподавания (применение информационных технологий, дидактического материала, наглядности) педагогическим работникам	до 30%
42	За организацию и участие в семинарах разного уровня, подготовку и проведение Дней открытых дверей (открытые уроки, проведение мастер – классов и др.) Выпуск методических сборников, статьи в журналах и т.д.	до 20%
43	За сложность и напряженность, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100% от базового среднего должностного оклада педагогов
44	За результативность труда	до 100% от базового среднего должностного оклада педагогов

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплат</b>	<b>Доплата в % от базового среднего педагогического оклада по учреждению или сумма доплаты в рублях</b>
45	За интенсивность и качество выполняемой работы	до 100% от базового среднего должностного оклада педагогов
46	За организацию и сопровождение учебных занятий в 3D кинотеатре	1 час= среднему педагогическому часу по учреждению
47	За организацию и сопровождение учебных занятий в планетарии	1 час= среднему педагогическому часу по учреждению
48	Педагогическим работникам за эффективное использование интерактивного оборудования в обучающем процессе с применением собственных разработок, при оформлении соответствующих документов.	До 20%
49	За увеличение объема выполняемой работы	до 100%
50	Реализация проектной деятельности (5-11 классы)	За одного обучающегося в групповой работе до 50,0 руб. за обучающегося
51	Реализация проектной деятельности (9, 10, 11 классы) (итоговый индивидуальный проект)	1 проект = стоимости среднего педагогического часа по учреждению и оплачиваются аналогично ведению учебных предметов
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплат</b>	<b>Доплата в % от должностного оклада работника или сумма доплаты в рублях</b>
<b>52</b>	<b>Сотрудникам бухгалтерии за:</b>	
52.1	сложность и напряженность, соблюдение финансовой дисциплины	до 100%
52.2	качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50%



№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от должностного оклада работника или сумма доплаты в рублях
52.3	результативность труда	до 50%
52.4	разработку новых программ, положений, подготовку экономических нормативов	до 50%
52.5	интенсивность и качество	до 100%
52.6	расширенную зону обслуживания	до 100%
52.7	за превышение объема работ	до 100%
52.8	за выполнение обязанностей по организации закупок товаров (работ, услуг), путем проведения котировок, запросов предложений, конкурсов, подготовку, документов (проектов) для размещения на официальном сайте. Ведение и оформление необходимой документации, связанной с организацией закупок	до 100%
52.9	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
<b>53</b>	<b>Секретарю учебной части за:</b>	
53.1	результативность труда	до 100 %
53.2	за превышение объема работ	до 50 %
53.3	интенсивность и качество	до 100 %
53.5	расширенную зону обслуживания	до 50%
53.6	сложность и напряженность	до 100 %
53.7	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
<b>54</b>	<b>Инспектору по кадрам за:</b>	
54.1	результативность труда	до 100 %
54.2	за превышение объема работ	до 50 %
54.3	интенсивность и качество	до 100 %
54.4	расширенную зону обслуживания	до 50%
54.5	сложность и напряженность	до 100 %
54.6	за выполнение обязанностей по организации закупок товаров (работ, услуг), путем проведения котировок, запросов предложений, конкурсов, подготовку, документов (проектов) для размещения на официальном сайте. Ведение и оформление необходимой документации, связанной с организацией закупок	до 100%
54.7	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от должностного оклада работника или сумма доплаты в рублях
55	<b>Библиотекарю за:</b>	
55.1	расширенную зону обслуживания	до 50 %
55.2	за проведение мероприятий	до 50 %
55.3	за интенсивность и качество	до 70 %
55.4	за сложность и напряженность	до 100%
55.5	за превышение объема работ	до 50%
55.6	за результативность труда	до 100%
55.7	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
56	<b>Методисту, электронике за:</b>	
56.1	за проведение мероприятий	до 50 %
56.2	увеличение объема работы	до 50 %
56.3	интенсивность и качество	до 50 %
56.4	расширенную зону обслуживания	до 50%
56.5	сложность и напряженность	до 100 %
56.6	результативность труда	до 100%
56.7	работа с официальным сайтом лица	до 50%
56.8	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
57	<b>Педагогу-психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, руководителям объединений дополнительного образования за:</b>	
57.1	за проведение мероприятий	до 50 %
57.2	увеличение объема работы	до 50 %
57.3	интенсивность и качество	до 100 %
57.4	расширенную зону обслуживания	до 50%
57.5	сложность и напряженность	до 100 %
57.6	результативность труда	до 100%
57.7	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
58	<b>Учителю-логопеду за:</b>	
58.1	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	До 20%
58.2	за проведение мероприятий	до 50 %
58.3	увеличение объема работы	до 50 %
58.4	интенсивность и качество	до 100 %
58.5	расширенную зону обслуживания	до 50%
58.6	за сложность и напряженность работы	до 100%
58.7	за результативность труда	до 100%

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от должностного оклада работника или сумма доплаты в рублях
58.8	за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 100%
<b>59</b>	<b>Гардеробщику, дворнику за:</b>	
59.1	расширенную зону обслуживания	до 50 %
59.2	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100 %
59.3	за интенсивность и качество	до 50 %
59.4	сложность и напряженность	до 100 %
59.5	увеличение объема работ	до 50%
59.6	результативность труда	до 50%
<b>60</b>	<b>Лаборанту за:</b>	
60.1	за интенсивность и качество	до 100%
60.2	сложность и напряженность	до 100%
60.3	результативность труда	до 100%
60.4	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
<b>61</b>	<b>Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования за:</b>	
61.1	расширенную зону обслуживания	до 50 %
61.2	интенсивность и качество	до 100 %
61.3	сложность и напряженность	до 100 %
61.4	выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100 %
61.5	увеличение объема работы	до 100%
61.6	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100%
61.7	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, территорий	до 70%
61.8	результативность труда	до 50%
<b>62</b>	<b>Завхозу, специалисту по охране труда за:</b>	
62.1	сохранность материального фонда лица, за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 80 %
62.2	интенсивность труда, связанную с увеличенным объемом работ	до 80 %

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от должностного оклада работника или сумма доплаты в рублях
62.3	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лица	до 30 %
62.4	за превышение объема работ	до 100%
62.5	расширенную зону обслуживания	до 50%
62.6	сложность и напряженность	до 100 %
62.7	интенсивность и качество	до 100 %
62.8	результативность труда	до 100 %
62.9	за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
<b>63</b>	<b>Педагогические и иные работники лица:</b>	
63.1	Привлечение педагогических работников и иных работников организаций к работам в период проведения государственной итоговой аттестации.	до 500,00 руб. в день

**6.2. Виды стимулирования деятельности учителей (педагогических работников), связанной с изучением и владением иностранными языками, а также деятельности, связанной с активизацией изучения, и владения иностранными языками, обучающихся в лице**

**(Выплаты, устанавливаются ежемесячно или на период с 01 сентября по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря)**

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от среднего должностного оклада педагога или сумма доплаты в рублях
1	Успешное обучение педагогических работников на курсах по изучению иностранных языков (кроме учителей иностранных языков).	до 3000,00
2	Повышение квалификации на курсах по владению иностранным языком/иностранными языками с прохождением сертификации (кроме учителей иностранных языков).	до 2000,00
3	Личное участие в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлениями на иностранном языке, а также участие обучающихся образовательной организации в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлениями на иностранном языке.	до 3000,00

№ п/п	Наименование выплат	Доплата в % от среднего должностного оклада педагога или сумма доплаты в рублях
4	Наличие у педагогических работников международных сертификатов по установлению различного уровня владения иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня B1, установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: Изучение, Преподавание, Оценка» («Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assessment»), для других иностранных языков - аналогичных систем оценивания уровня знаний), наличие в образовательной организации обучающихся, имеющих международные сертификаты по владению иностранным языком (начиная с уровня A1 «Beginner», для других иностранных языков - аналогичных систем оценивания уровня знаний).	до 5000,00 ежемесячно
5	Увеличение в лицее количества обучающихся, которые сдают иностранный язык в качестве предмета по выбору на государственной итоговой аттестации:	<div style="text-align: right;"> до 25% детей      1000,00  до 50% детей      2000,00  до 75% детей      3000,00  до 100% детей     4000,00 </div>

### **6.3.Порядок (методика) определения размера разовых стимулирующих выплат**

Размер доплаты не зависит от стажа работы, оплаты труда, объема нагрузки.

6.3.1. Методика определения персонального размера доплат по результатам труда:

6.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю доплаты, находится их общая сумма;

6.3.3. итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения;

6.3.4. общий фонд стимулирования подразделения делится на сумму баллов (определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл);

**Формула расчёта: 1 балл =  $\frac{\text{общая сумма ФОТст}}{\text{сумма баллов}}$**

6.3.5. доплата в денежном выражении определяется умножением числа баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

6.4. Иные разовые выплаты распределяются соответствующей комиссией лица в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Критериями для установки надбавок педагогам являются достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения в соответствии; подготовка призеров олимпиад разного уровня; обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие педагога в профессиональных конкурсах, удовлетворенность образовательными услугами по предмету со стороны субъектов образовательного процесса. Педагоги школы и классные руководители представляют результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями, при отсутствии результатов (листов самооценки педагогов и классных руководителей), баллы начисляются комиссией по служебным запискам заместителей директора.

#### **6.6. Оплата дистанционных видов работ**

<b>№</b>	<b>Вид работы</b>	<b>Оплата</b>
1.	Размещение и проверка дистанционных заданий на сайте СДО образовательной организации	от 10 до 20 руб.
2.	Создание собственных дистанционных курсов по общему и дополнительному обучению (Утвержденная программа (МО), ОО, выложенный материал, обратная связь ученик-учитель)	34ч. – до 15000,0 руб.
3.	Ведение проектной деятельности на сайте дистанционного обучения.	1 проектный продукт - 300,0-600,0 руб.; 1 проверенную работу 20,0 руб. Руководство секцией в проекте – 150,0-200,0 руб.

<b>№</b>	<b>Вид работы</b>	<b>Оплата</b>
4.	Разработка методических материалов для учителей с оформлением и размещением на сайте.	1 работа -100,0-500,0 рублей в зависимости от сложности и объема материала.
5.	Организация выставок работ учащихся на сайте и привлечение учащихся к этой работе в виде конкурсов, обще лицейских дел.	1 работа -10,0-20,0 руб.
6.	Привлечение учащихся из других учебных заведений	За каждого ученика - 20,0 руб.
7.	Скайп – консультации (10-30 минут)	100,0 руб.

## 6.7. Критерии и эффективные показатели классного руководителя

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Реализация дополнительных проектов, КТД по воспитательной работе с классным коллективом</b>	1.1.Организация деятельности обучающихся в воспитательно/социально значимой деятельности по направлению ( <i>Краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении предметной недели (месячника); копии дипломов, сертификатов, приказов и др.</i> )	До 1,0
	1.2.Организация деятельности классного коллектива общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности (проведение мероприятия) ( <i>Диагностика результатов работы и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.</i> )	До 2,0
	1.3.Изучение (анализ) динамики индивидуальных достижений (в том числе индивидуальные карты УУД, заполнение ЭлЖурпортфолио уч-ся (при предоставлении данных))	До 2,0
	1.4.Разработка авторской программы классного руководителя, направленной на социально-значимую деятельность	До 2,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>5 баллов</b>
<b>К 2. Результаты деятельности по формированию классного коллектива</b>	<b>2.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>	
	2.1.1.Проведение внеурочных общеклассных мероприятий с привлечением родителей	До 3,0 б
	2.1.2.Работа по вовлечению обучающихся класса в массово-досуговую деятельность (аналитическая справка; план работы с указанием числа воспитанников, вовлеченных в массово-досуговую деятельность, а также ответственных за мероприятия) (1-25 % - 1, 26-50 % - 2, 51-79 % - 3, 80-100 % - 4)	До 4,0б
	2.1.3.Организация социально значимой деятельности по воспитательной работе (дорожная карта (планирование), график занятий, описание видов деятельности и планируемый результат)	До 3,0б
	2.1.4.Работа с электронным сайтом Moodle (Портфолио «Мудл», сетевой проект для класса)	До 3,0б
	2.1.5.Тематическое оформление классного уголка	До 5,0б
<b>К 3. Научно-методическое сопровождение ФГОС и профстандартизация</b>	3.1.Разработка мероприятия школьного уровня с использованием современной технологии (сценарий+самоанализ эффективности проведения)	До 4,0б
	3.2.Анализ эффективности кл.часа (занятия) свой или коллеги	До 3,0б
	3.3.Организация урока в рекреационной зоне или вне классной среды с использованием деятельностного подхода (сценарий мероприятия+презентация с фото с характеристикой видов деятельности и описанием результатов для публикации на сайте)	До 10 б



3.4.Участие в вебинаре (1б), применение полученного опыта в организации пед.деятельности (сценарий с применением методик вебинара + презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	До 5 б
3.5.Участие в сетевых проектах (презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	До 5 б
3.6.Публикация собственной разработки на сайтах ОО, вне ОО (с аннотацией, описанием результата)	До 3б
3.7.Разработка выступления+презентация и рефлексия вебинарной сессии	До 10 б
3.8.Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства	До 4 б
3.9.Участие в очных конкурсах профессионального мастерства	До 50 б
3.10. Своевременность и достоверность информационно-аналитического материалов, обеспечивающих потребности образовательного учреждения в организации воспитательного процесса (справки ВШК, информационно-аналитические материалы к педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям)	До 2 б
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>96 баллов</b>
<b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b> 4.1.1. За личную подготовку к участию и участие в олимпиадах федерального перечня (любого уровня)	До 3,0 б
<b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b> 4.1.2. За личную подготовку призёра олимпиады (конкурса) федерального перечня (всероссийского уровня)	До 10 б
<b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b> 4.1.3. За личную подготовку победителя олимпиады (конкурса) федерального перечня (всероссийского уровня)	До 20 б
<b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b> 4.1.4. За личную подготовку призёра олимпиады (конкурса) федерального перечня (регионального уровня)	До 5 б

<p><b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b>  4.1.5. За личную подготовку победителя олимпиады (конкурса) федерального перечня (регионального уровня)</p>	До 10 б
<p><b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b>  4.1.6. За личную подготовку к участию и участие в школьном туре ВсОШ до 30 – 0,5 б, с 31 – 1 б</p>	
<p><b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b>  4.1.7. За личную подготовку призёра в школьном туре ВсОШ</p>	1 б
<p><b>4.1. Участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b>  4.1.8. За личную подготовку победителя в школьном туре ВсОШ</p>	2 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b>  4.2.1. Школьный уровень (до 30 – 0,5 б., с 31 – 1 б.)</p>	0,5
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b>  4.2.2. Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)</p>	До 2 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.3. Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)</p>	До 3 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.4. Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)</p>	До 1 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.5. Региональный уровень (очное бесплатное участие)</p>	До 3 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.6. Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)</p>	До 2 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.7. Региональный уровень (дистанционное платное участие)</p>	До 1 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.8. Федеральный уровень (очное бесплатное участие)</p>	До 4 б
<p><b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.9. Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)</p>	До 3 б

<b>4.2.За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.10.Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 2 б
<b>4.2.За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.11.Международный уровень (очное бесплатное участие)	До 5 б
<b>4.2.За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.12.Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 4 б
<b>4.2.За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.2.13.Международный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
4.2.14. За призёрство в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:	0,5 б
4.2.14.1.Школьный уровень (очное платное участие)	2 б
4.2.14.2.Школьный уровень (очное бесплатное участие)	1 б
4.2.14.3.Школьный уровень (дистанционное платное участие)	2 б
4.2.14.4.Школьный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 4 б
4.2.14.5.Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.14.6.Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 2 б
4.2.14.7.Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)	До 5 б
4.2.14.8.Региональный уровень (очное бесплатное участие)	До 4 б
4.2.14.9.Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.14.10.Региональный уровень (дистанционное платное участие)	До 7 б
4.2.14.11.Федеральный уровень (очное бесплатное участие)	До 5 б
4.2.14.12.Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.14.13.Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 9 б
4.2.14.14.Международный уровень (очное бесплатное участие)	До 7 б
4.2.14.15.Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.14.16.Международный уровень (дистанционное платное участие)	1 б
<b>4.3.За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.1. Школьный уровень (очное платное участие)	2 б
<b>4.3.За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.2. Школьный уровень (очное бесплатное участие)	

<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.3. Школьный уровень (дистанционное платное участие)	1 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.4. Школьный уровень (дистанционное бесплатное участие)	2 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.5. Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)	До 5 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.6. Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 4 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.7. Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.8. Региональный уровень (очное бесплатное участие)	До 6 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.9. Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 5 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.10. Региональный уровень (дистанционное платное участие)	До 4 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.11. Федеральный уровень (очное бесплатное участие)	До 8 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.12. Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 6 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.13. Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.14. Международный уровень (очное бесплатное участие)	<b>До 10 б</b>
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.15. Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	<b>До 8 б</b>
<b>4.3. За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b> 4.3.16. Международный уровень (дистанционное платное участие)	<b>До 4 б</b>
<b>4.4. Результаты работы по адаптации</b> 4.4.1. Анкетирование и определение уровня воспитанности	До 3,0б
<b>4.4. Результаты работы по адаптации</b> 4.4.2. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения (графики адаптации)	1,0б
<b>4.4. Результаты работы по адаптации</b> 4.4.3. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения (графики адаптации)	1,0б

	<b>4.4. Результаты работы по адаптации</b> 4.4.4.Высокий уровень адаптации десятиклассников к новым условиям обучения (графики адаптации)	1,06
	<b>4.4. Результаты работы по адаптации</b> 4.4.5.Работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций (лист-подтверждение)	1,06
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>К5.Реализация дополнительных проектов (Экскурсии, экспедиционные программы групп и индив. проекты) вне учебного плана</b>	5.1.Проведение библиотечного часа для воспитанников своего класса	До 4 б
	5.2.Проведение экскурсий и наличие экскурсионных программ	До 10 б
	5.3. Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (вне учебного плана)	До 20 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>34 балла</b>
<b>К6. Организация работы по методическому сопровождению деятельности классного руководителя</b>	<b>6.1. Соблюдение обучающимися норм и правил, установленных уставом школы и др. локальными актами:</b> - соблюдение Правил поведения и ношения школьной формы, отсутствие правонарушений и пропусков уроков без уважительной причины	До 1,06
	<b>6.2. Результаты работы учителя (классного руководителя) с классным коллективом:</b>	
	<b>6.2.1. Результаты работы учителя (классного руководителя) с классным коллективом:</b> - охват учащихся дополнительным образованием(от 50%)	До 2,06
	<b>6.2.2. Результаты работы учителя (классного руководителя) с классным коллективом:-</b> охват учащихся горячим питанием (от 90%)	До 20,06
	6.3.Ведение бесплатных внепредметных кружков по сплочению классного коллектива	26 за 1 форму
	6.4.Реализация групповых и индивидуальных КТД (с предоставлением материалов)	До 106 за 1 проект
	6.5.Проведение мероприятия по самоуправлению (сценарий+анализ+статья на сайте)	До 56
	6.6.Разработка и проведение анкетирования (сценарий+анализ+выступление на педсовете+публикация методики проведения анкетирования на сайте)	До 156
	6.7.Разработка и проведение общешкольного мероприятия воспитательной направленности (2 и более классов) сетевой охват: (сценарий+анализ+статья на сайте+фото+описание методической технологии)	До 206
	6.8.Презентативное резюме (эссе) воспитательной методики и представление практического опыта на электронных ресурсах (сайтах) (с самоанализом)	До 3 б
6.9.Проведение и анализ тематических классных часов: - по направлению; - дополнительно	До 3 б	

	6.10.Разработка и реализация КТД с выходом на сетевых партнеров (организация общего мероприятия: афиша+аннотация+резюме+сценарий+фото+презентация )	До 10 б
	6.11.Разработка и реализация проектной деятельности по воспитанию (отличную от деятельности в рамках учебного плана) с выходом на сетевых партнеров (организация общего мероприятия: афиша+аннотация+резюме+сценарий+фото+презентация	До 20 б
	6.12.Классным руководителем разработан и реализуется мониторинг эффективности собственной деятельности (портфолио классного коллектива)-авторская разработка с описанием инновации	До 10 б
	<b>6.13.</b> Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.) <i>(1-2 балл – школьный уровень; 3-4 балла – муниципальный уровень)</i>	До 4,0 б
	<b>6.14.</b> Ведение странички на школьном сайте (подтверждение)	до 2,0б
	<b>6.15.</b> Ведение портфолио класса (подтверждение)	До 2,0б
	<b>6.16.</b> Участие в проведении экспертизы образовательного процесса <i>(психологический анализ уроков, мероприятий)</i>	До 3,0б
	<b>6.17.</b> Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей <i>(с пояснительной запиской о проделанной работе)</i>	До 3,0
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>По сделанному</b>

## 6.8. Критерии и эффективные показатели по должности «учитель»

Критерии	Показатели	Шкала
К.1 Динамика результатов обучающихся обучающихся	1.1.% качества обучающихся по итогам входного мониторинга (промежуточной аттестации, ЕГЭ в сравнении с тем же показателем предыдущего периода) (ниже – 0, равен – 0,5, выше – 1,0)	До 1,0
	1.2.Индивидуальная работа с учащимися с низким уровнем мотивации (при наличии индивидуальной карты работы с обучающимся и подписью ребенка)	До 2,0
	1.3.Изучение (анализ) динамики индивидуальных достижений (в том числе индивидуальные карты УУД (при предоставлении данных))	До 2,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>5 баллов</b>
К 2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам	<b>2.1. Динамика участия во внеурочной деятельности:</b>	
	<b>2.1. Динамика участия во внеурочной деятельности по предмету:</b> 2.1.1.Доля воспитанников, участвующих в учебно-тематических экскурсиях, посещениях музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения, от общего числа воспитанников (аналитическая справка) (30-49 % - 1, 50-79 % - 2, 80-100 % - 3)	До 3,0 б
	2.1.2.Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово-досуговую деятельность по предмету (аналитическая справка; план работы с указанием числа воспитанников, вовлеченных в массово-досуговую деятельность, а также ответственных за мероприятия) (1-25 % - 1, 26-50 % - 2, 51-79 % - 3, 80-100 % - 4)	До 4,0б
	2.1.3.Организация социально значимой деятельности (сопровождение) НОУ, департамент, пресс-центр, самоуправление школьное (ВД) (дорожная карта (планирование), график занятий, описание видов деятельности и планируемый результат)	До 3,0б
	2.1.4.Работа с электронным сайтом Moodle	До 3,0б
	2.1.5.Тематическое оформление кабинета	До 10,0б
К 3. Научно-методическое сопровождение ФГОС и профстандартизации	3.1.Разработка урока с использованием современной технологии (сценарий+самоанализ эффективности проведения)	До 4,0б
	3.2.Анализ эффективности урока (занятия) (свой или коллеги)	До 3,0б
	3.3.Организация урока в рекреационной зоне или вне классной среды с использованием деятельностного подхода (сценарий мероприятия+презентация с фото с характеристикой видов деятельности и описанием результатов для публикации на сайте)	До 12 б
	3.4.Участие в вебинаре, семинаре, конференции в качестве слушателя (1б), применение полученного опыта в организации пед.деятельности (сценарий с	До 5 б

применением методик вебинара + презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	
3.5.Участие в сетевых проектах (презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	До 5 б
3.6.Публикация собственной разработки на сайтах ОО, вне ОО (с аннотацией, описанием результата)	До 3б
3.7.Разработка выступления+презентация и рефлексия вебинарной сессии, конференционной сессии, семинарской сессии	До 10 б
3.8.Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства	До 4 б
3.9.Участие в очных конкурсах профессионального мастерства	До 100б
3.10.Создание обучающего веб-ресурса с анализом текущих результатов педагогического проектирования	До 50 б
3.11.Веб-портфолио учителя (публикация с указанием темы, ссылки на материал) проходит систему антиплагиат	До 5б
3.12.Очное выступление с обобщением ППО на заседании коллективной творческой группы (МК, МО и др.) (тезисы выступления+презентация фото)	До 4б
3.13.Очное выступление с обобщением ППО на заседании педагогического совета (тезисы выступления+презентация фото)	До 5б
3.14.Очное выступление с обобщением ППО: на городском уровне, на региональном уровне, на федеральном уровне, на международном уровне	До 20б
3.15.Очный мастер-класс (сценарий+презентация+проведение+самоанализ+публикация в сети)	До 20б
3.16.Очная модерация группы педагогов со сценарной стратегией методического характера (методическая разработка модерации+презентация с результатом деятельности (резолуцией работы секции)	До 10б
3.17.Открытое мероприятие (группа (класс)+презентация+проведение+самоанализ+публикация в сети)	До 20б
3.18.Открытое межкафедральное мероприятие (сценарий, презентация, проведение, самоанализ+публикация в сети)	До 10б
3.19.Статья в сборнике не менее 500 слов с презентацией методического опыта	До 15б
3.20.Создание алгоритма применения новой технологии, методики, описание технических характеристик внедрения	До 8б



	3.21.Иницируемое образовательное событие межклассное (или разновозрастное) (сценарий+презентация с рефлексией деятельности+фото+публикация на сайте)	До 10б
	3.22.Педагогическое проектирование (паспорт инновации, дорожная карта, деятельность, критерии оценивания, мониторинг, рефлексивный отчет об экспериментальной деятельности+презентация или видео)	До 10б
	3.23.Открытое мероприятие (городское) (сценарий+презентация+проведение+самоанализ+публикация в сети): на базе ОО, вне ОО	До 10б
	3.24.Открытое мероприятие (региональное, межрегиональное) (сценарий+презентация+проведение+самоанализ+публикация в сети): на базе ОО, вне ОО	До 20б
	3.25.Разработка и организация курса СДО (метод.материал, презентация+анализ опыта реализации курса)	До 20б
	3.26.Написание методической разработки и подготовка к печати в сборнике (превью или краткая аннотация+статья, готовая к публикации)	До 10б
	3.27.Написание методических рекомендаций по внедрению инновационной методики или проведения пед.эксперимента по организации деятельности обучающихся (педагогов)	До 3,0б
	3.28.Проведение по своему предмету занятия на иностранном языке (кроме иностранного языка)	До 10,0б
	3.29.Создание ЭОР (наполнение не менее 500 слов) с аннотацией ресурса, техническими характеристиками и планируемыми результатами использования ресурса, описание опыта использования не менее 200 слов	До 5,0б
	3.30.Экспертная деятельность	До 5,0б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>443 балла</b>
<b>К4. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>4.1. Участие обучающихся ВОШ, в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях федерального перечня:</b>	
	4.1.1.За личную подготовку к участию и участие в олимпиадах федерального перечня (любого уровня)	До 3,0 б
	4.1.2.За личную подготовку призёра олимпиады (конкурса) федерального перечня (всероссийского уровня)	До 10 б
	4.1.3.За личную подготовку победителя олимпиады (конкурса) федерального перечня (всероссийского уровня)	До 20 б
	4.1.4.За личную подготовку призёра олимпиады (конкурса) федерального перечня (регионального уровня)	До 5 б

4.1.5.За личную подготовку победителя олимпиады (конкурса) федерального перечня (регионального уровня)	До 10 б
4.1.6.За личную подготовку к участию и участие в школьном туре ВсОШ до 30 – 0,5 б, с 31 – 1 б	16
4.1.7.За личную подготовку призёра в школьном туре ВсОШ	1 б
4.1.8.За личную подготовку победителя в школьном туре ВсОШ	2 б
<b>4.2. За участие в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b>	
4.2.1.Школьный уровень (до 30 – 0,5 б., с 31 – 1 б.)	0,5
4.2.2.Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)	До 2 б
4.2.3.Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.4.Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)	До 1 б
4.2.5.Региональный уровень (очное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.6.Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 2 б
4.2.7.Региональный уровень (дистанционное платное участие)	До 1 б
4.2.8.Федеральный уровень (очное бесплатное участие)	До 4 б
4.2.9.Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.2.10.Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 2 б
4.2.11.Международный уровень (очное бесплатное участие)	<b>До 5 б</b>
4.2.12.Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	<b>До 4 б</b>
4.2.13.Международный уровень (дистанционное платное участие)	<b>До 3 б</b>
4.3.За призёрство в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:	
4.3.1.Школьный уровень (очное платное участие)	0,5 б
4.3.2.Школьный уровень (очное бесплатное участие)	2 б
4.3.3.Школьный уровень (дистанционное платное участие)	1 б
4.3.4.Школьный уровень (дистанционное бесплатное участие)	2 б
4.3.5.Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)	До 4 б
4.3.6.Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 3 б
4.3.7.Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)	До 2 б

4.3.8.Региональный уровень (очное бесплатное участие)	До 5 б
4.3.9.Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 4 б
4.3.10.Региональный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
4.3.11.Федеральный уровень (очное бесплатное участие)	До 7 б
4.3.12.Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 5 б
4.3.13.Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
4.3.14.Международный уровень (очное бесплатное участие)	До 9 б
4.3.15.Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 7 б
4.3.16.Международный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
<b>4.4.За победу в очных и дистанционных олимпиадах не из федерального перечня:</b>	
4.4.1.Школьный уровень (очное платное участие)	1 б
4.4.2.Школьный уровень (очное бесплатное участие)	2 б
4.4.3.Школьный уровень (дистанционное платное участие)	1 б
4.4.4.Школьный уровень (дистанционное бесплатное участие)	2 б
4.4.5.Муниципальный уровень (очное бесплатное участие)	До 5 б
4.4.6.Муниципальный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 4 б
4.4.7.Муниципальный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
4.4.8.Региональный уровень (очное бесплатное участие)	До 6 б
4.4.9.Региональный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 5 б
4.4.10.Региональный уровень (дистанционное платное участие)	До 4 б
4.4.11.Федеральный уровень (очное бесплатное участие)	До 8 б
4.4.12.Федеральный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 6 б
4.4.13.Федеральный уровень (дистанционное платное участие)	До 3 б
4.4.14.Международный уровень (очное бесплатное участие)	До 10 б
4.4.15.Международный уровень (дистанционное бесплатное участие)	До 8 б
4.4.16.Международный уровень (дистанционное платное участие)	До 4 б

	<b>4.5.Уровневые сертификаты владения иностранным языком (для учителей иностранного языка) (привлечение, сбор сведений, отчет о получении сертификата) до 5 об-ся - 0,5б; до 10 об-ся – 1б; до 15 об-ся – 2б, выше 15 об-ся – 3б</b>	До 3 б
	4.6.Результативность сертификата: Без уровня (сертификат) – 0,5 A1 – 5 A2 – 6 B1 – 7 B2 - 8	По счету До 16 б
	4.7.Повышение психологической культуры родителей (законных представителей) ( <i>лист работы с родителями с их оригинальной подписью</i> )	1,0 б
	<b>4.8. Результаты работы по адаптации</b>	
	4.8.1.Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	1,0б
	4.8.2.Высокий уровень адаптации пятиклассников/десятиклассников к новым условиям обучения	1,0б
	4.8.3.Работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций (лист-подтверждение)	1,0б
	4.8.4.Личное участие в создании образовательной инфраструктуры (без учета оборудования и наполнения кабинета по различным программам)	1,0б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 б.</b>
<b>К5.Реализация дополнительных проектов (Экскурсии, экспедиционные программы групп и индив. проекты) вне учебного плана</b>	5.1.Ведение бесплатных консультаций, коллоквиумов, семинаров, круглых столов	2б за 1 форму
	5.2.Проведение собственных экскурсий и наличие собственных экскурсионных программ	1 б за 1 форму
	5.3. Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (вне учебного плана)	2б за 1 проект
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>5 баллов</b>
<b>К6 Имидж лица</b>	<b>6.1.</b> Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.) ( <i>1-2 балл – школьный уровень; 3-4 балла – муниципальный уровень</i> )	До 4,0 б
	<b>6.2.</b> Ведение странички на школьном сайте	до 2,0б
	6.3.Участие в проведении экспертизы образовательного процесса ( <i>психологический анализ уроков, мероприятий</i> )	До 3,0б
	<b>6.4.</b> Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей ( <i>с пояснительной запиской о проделанной работе</i> )	До 3,0
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>По сделанно му</b>

## 6.9. Критерии и эффективные показатели по должности «Педагог-организатор»

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка р., ком.	
<b>К1. Результаты профессиональной деятельности педагога</b>	<b>1.1. Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность (% от общего количества обучающихся в учреждении)</b>				
	>75	2 б			
	>65	1,5б			
	>50	0,5 б			
	<b>1.2. Разработка собственной программы организации досуга учащихся в каникулярный период</b>				
	разработана	2 б			
	Реализовано одно из направлений	1 б			
	<b>1.3. Участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях воспитанников, подготовленных педагогом: (% от количества учащихся по курирующей направленности)</b>				
	>75	2 б			
	>65	1,5 б			
	>50	0,5б			
	<b>1.4. Наличие победителей (1 место, гран-при, диплом 1 степени и т.п.) и призеров (2 и 3 места, дипломантов в номинациях, лауреатов и т.п.) фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, конференций, олимпиад, выставок творческих работ: (% от количества учащихся по курирующей направленности), результативность участия в педагогических конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение</b>				
	НЕ ФП: участие от 20 человек, выше	1/2			
	НЕ ФП: на уровне учреждения (дистанционные региональные, федеральные, международные) (участие/победа)	1/3			
	Федеральный перечень: на районном уровне (участие/победа)	2/5			
	Федеральный перечень: на городском уровне (участие/победа)	3/7			
	Федеральный перечень: на федеральном уровне (участие/победа)	4/9			
	Федеральный перечень: на международном уровне (участие/победа)	5/12			
	<b>1.5. Разработка и реализация долгосрочных программ деятельности детских объединений, сообществ, клубов, организаций, движений (% охвата от количества учащихся по курируемому направлению)</b>				
	>75	2 б			
>65	1,5 б				
>50	0,5б				
<b>1.6. Организация посещения детьми выставок, музеев, других познавательных мероприятий</b>					

	более 10 обучающихся	2 б		
	<b>1.7. Удовлетворенность работой педагога - организатора:</b> положительные оценки и отзывы <i>(отзыв прилагается)</i>	1б		
	<b>1.8. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации программы деятельности педагога-организатора</b> <i>(предоставляется отчет в диаграммах) и анализ (%охвата от числа обучающихся уровней)</i>			
	>75	2 б		
	>65	1,5 б		
	>50	0,5б		
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>50 баллов</b>		
<b>К 2. Создание педагогом условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта</b>	<b>2.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b>			
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и республиканском уровне <b>Выступление</b> на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, республиканском, муниципальном (очно)	До 3,0б		
	<b>2.2. Участие в организации исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр.</b>	До 2,0 б		
	Эксперт муниципального уровня	2 б		
	Эксперт школьного уровня	1 б		
	<b>2.3. Участие в профессиональных конкурсах и других конкурсах</b>	До 6,0 б		
	Российский уровень (победа, призовое место, участие)	До 3,0б		
	республиканский уровень (призовое место, участие)	До 2,0б		
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	1,0б		
	<b>2.4. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных детей с ОВЗ)</b> <i>(прилагается отчет и план)</i>	1,0б		
	<b>2.5. Инновационная деятельность педагога:</b> Организация и руководство проектами социальной направленности, разработка и реализация социального проекта с обучающимися и его презентация <i>(уровень муниципалитета, области, всероссийский)</i>	До 4,0б		
<b>2.6. Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства</b>	До 2,0 б			
Работа по обновлению содержания программы деятельности педагога-организатора (при согласовании с зам. директора)	1,0 б			

	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов)	1,0 б		
	<b>2.7.Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания достижений участников мероприятий, контрольно-измерительных материалов</b>	До 2 б		
	использование материалов, предложенных коллегами			
	наличие и использование своих материалов			
	<b>2.8.Использование электронных образовательных ресурсов в организации мероприятий (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями)</b>	2		
	<b>2.9.Использование здоровьесберегающих технологий</b>	2		
	<b>2.10.Повышение квалификации (курсы, дополнительная проф. подготовка), активное участие в работе методических объединений</b>	1		
	<b>2.11. Своевременное прохождение курсов прохождения квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <u>вне графика</u>, профессиональная переподготовка (приложить сертификат)</b>	До 1 б		
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>26 баллов</b>		
<b>К3. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества</b>	3.1.Количество открытых занятий, мастер-классов	2б за 1 форму		
	3.2. Количество выступлений на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации с указанием мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный педагогический опыт	2 б за 1 форму		
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>4 балла</b>		
<b>К4. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b> (Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной	<b>4.1. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж организации, ведение общественной работы, подачи новостей на сайт</b> - Ведение протоколов педсоветов, совещаний	до 3 б  2б		
	<b>4.2.Ведение собственной рубрики на сайте. Отражение работы на странице сайта (за отчетный период)</b>	До 2 б		
	4.3.Наличие публикаций в специальных изданиях и др.	До 16 б		
	на уровне учреждения	2		
	на районном уровне	3		
	на городском уровне	4		
	на федеральном уровне	5		
на ресурсах интернет	2			

запиской о проделанной работе)	4.4.Создание качественной рекламной продукции (реклама мероприятий и пр.).	2		
	4.5.Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.	4		
	4.6.Работа в составе общественных организаций, творческих и инициативных групп, в органах государственного общественного управления	До 3б		
	на уровне учреждения	1		
	на районном уровне	2		
	на городском уровне	3		
	4.7. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах, в том числе в сфере воспитания и дополнительного образования (например, конкурс «Сердце отдаю детям» и др.)	До 5,0 б		
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>35 баллов</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>115 баллов</b>		



## 6.10. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА ПО САМОУПРАВЛЕНИЮ

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1</b> <b>Результативность профессиональной деятельности</b>	<b>1.1</b> Наличие плана работы объединения по самоуправлению (школы вожатых) и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников) /наличие грамот	До 3
	<b>2.2.</b> Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - российские - региональные - муниципальные	<b>До 3</b> 3,0 2,0 1,0
	<b>2.3.</b> Доля обучающихся (воспитанников), вовлеченных в традиционные мероприятия по самоуправлению: - 15-20 чел.- 1 б - 20-25 чел.- 3 б	1,0 2,0
	<b>2.4.</b> Проведение тематических мероприятий в каникулярное время	До 3,0
	<b>2.5.</b> Динамика количества мероприятий (досуговых, спортивных, экскурсионных и т.п.) -на том же уровне -выше	1,0 3,0
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>14 баллов</b>
<b>К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	<b>2.1. Научно-методическая деятельность:</b>	
	2.2.Проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий. <b>Выступление</b> на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями	До 2,0б
	<b>2.3.Организованная реализация форм социализации</b>	
	Российский уровень (победа, призовое место, участие )	До 3,0б
	республиканский уровень (призовое место, участие)	До 2,0б
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	1,0б
	<b>2.4. Наставничество при проведении массовых мероприятий (прилагается отчет и план)</b>	1,0б
<b>2.5. Инновационная деятельность педагога:</b> наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий,	До 2,0б	

	статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу ( <i>ксерокопии</i> )).	
	<b>2.6.Методические разработки мероприятий</b>	До 20б
	<b>2.7.Организационная работа с классными руководителями по самоуправлению</b>	До 4 б
	<b>2.8.Взаимодействие с сетевыми организациями</b>	До 1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>3.1. Организация массового мероприятия школьного уровня</b>	<b>3 б</b>
	3.2.За подготовку победителей и призёров на российском, межрегиональном уровне	20б
	3.3.За подготовку победителей и призёров на региональном уровне	10б
	3.4.За подготовку участников регионального уровня	5 б
	3.5.Занятость обучающихся во внеурочное время (протокол проведения занятия)	2б
	3.6.Проведение экскурсий и наличие экскурсионных программ	1 б
	3.7.Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (не в УП)	2б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>43 балла</b>
<b>К4. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>4.1. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы</b>	до 5 б
	<b>4.2. Работа выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)</b>	до 2,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>7 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>50 баллов</b>

## 6.11. Критерии и эффективные показатели педагога-психолога

Критерии	Показатели	Шкала
К.1 Динамика воспитательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Обеспечение психологического сопровождения участников образовательного процесса и ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля:	До 1,0
	1.2. Психодиагностическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	До 2,0
	1.3. Консультационные услуги, оказанные субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям	До 2,0
	1.4. Психопрофилактическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	До 2,0
	1.5. Психокоррекционная и развивающая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	До 2,0
	1.6. Своевременность и достоверность информационно-аналитического материалов, обеспечивающих потребности образовательного учреждения в организации образовательного процесса (справки ВШК, информационно-аналитические материалы к педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям)	До 2,0
	1.7. Дополнительная профессиональная деятельность (работа в сенсорной комнате и др.)	До 3,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>14 баллов</b>
К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	<b>1.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b>	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	До 3,0 б
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и региональном уровне <b>Выступление</b> на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, республиканском, муниципальном (очно) - Операторы ЕГЭ и ГИА - участие в работе ППСГ (1б за каждое собрание)	До 3,0б
	<b>2.2. Участие в профессиональных конкурсах и других конкурсах</b>	
	российский уровень (победа, призовое место, участие )	До 3,0б

	республиканский уровень (призовое место, участие)	До 2,0б
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	1,0б
	<b>2.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных детей с ОВЗ, дети из трудных семей) (прилагается отчет и план)</b>	1,0б
	<b>2.4. Инновационная деятельность педагога:</b> наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу (ксерокопии)).	До 4,0б
	<b>2.5. Своевременное прохождение курсов прохождения квалификации:</b> семинары, курсы повышения квалификации <u>вне графика</u> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	До 1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>18 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>3.1. Участие обучающихся ВОШ, в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др. проводимых мероприятиях</b>	
	За подготовку победителей и призёров на российском, межрегиональном уровне	3 б за 1 уч.
	За подготовку победителей (1 полугодие) и призёров на региональном уровне (2 полугодие)	2 балла за 1ученика
	За подготовку участников регионального этапа	1 балла за 1 уч.
	<b>3.2. Соблюдение обучающимися норм и правил, установленных уставом школы и др. локальными актами:</b>	
	- соблюдение Правил поведения и ношения школьной формы, отсутствие правонарушений и пропусков уроков без уважительной причины	1,0б
	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1,0 б
	<b>3.3. Результаты работы по адаптации</b>	
высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	1,0б	

	высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	1,0б
	работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	1,0б
	Личное участие в создании образовательной инфраструктуры (без учета оборудования и наполнения кабинета по различным программам)	1,0б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>К4.Реализация дополнительных проектов (Экскурсии, экспедиционные программы групп и индив. проекты) вне учебного плана</b>	4.1.Ведение бесплатных кружков	2б за 1 форму
	4.2.Проведение экскурсий и наличие экскурсионных программ	1 б за 1 форму
	4.3. Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (вне учебного плана)	2б за 1 проект
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>5 баллов</b>
<b>К5. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>5.1.</b> Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы	до 5,0 б
	<b>5.2.</b> Охват учащихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	до 3,0 б
	<b>5.3.</b> Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса:	
	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся ( <i>1 балл – наличие плана, 3 балла – проведение и анализ профориентационно-диагностической и развивающей программы</i> )	до 3,0 б
	<b>5.4.</b> Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия) (1 балл – 30% 2 балла – от 31 до 50%, 3 балла – свыше 50%)	до 3,0 б
	<b>5.5.</b> Доля учащихся 8-11 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (1 балл – 30%, 2 балла – от 31 до 50%, 3 балла – свыше 50%)	до 3,0 б
	<b>5.6.</b> Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом (1 балл – 5 до 20%, 2	До 4,0 б

	балла – 21 до 35%, 3 балла - от 36 до 50%, 4 балла - более 51%)	
	<b>5.7.</b> Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся (3 балла –80% учащихся охваченных профориентационной работой с подтверждением-анализирующие документы)	До 3,0 б
	<b>5.8.</b> Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию	До 3,0 б
	<b>5.9.</b> Прохождение курсовой подготовки (вебинары, семинары и др.формы самостоятельного повышения квалификации, кроме ЕРИСО)	1 б
	<b>5.10.</b> Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах	До 5 б
	<b>5.11.</b> Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников ( <i>1 балл – школьный уровень, 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – общероссийский уровень</i> )	До 4 б
	<b>5.12.</b> Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.) ( <i>1-2 балл – школьный уровень; 3-4 балла – муниципальный уровень</i> )	До 4,0 б
	<b>5.13.</b> Ведение странички на школьном сайте 1-2 балла	до 2,0б
	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса ( <i>«Референт»</i> )	До 2,0б
	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса ( <i>психологический анализ уроков, мероприятий</i> )	До 3,0б
	Работа выходящая за рамки должностных обязанностей ( <i>с пояснительной запиской о проделанной работе</i> )	До 3,0
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>51 балл</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

## 6.12. КРИТЕРИИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Уровень организации профессиональной деятельности</b>	<b>1.1</b> Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	До 3
	<b>1.2.</b> Успешность профилактической работы по предупреждению правонарушений среди учащихся	До 3,0
	<b>1.3.</b> Результативность исследовательской деятельности социального педагога	До 2,0
	<b>1.4.</b> Успешность профилактической работы по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины	До 3,0
	<b>1.5.</b> Проведение индивидуальных консультаций (лист консультаций)	До 1,0
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>12 баллов</b>
<b>К 2. Обеспечение непрерывности и собственного профессионального образования</b>	<b>2.2.</b> Работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	До 2,06
	<b>2.3.</b> Коррекция отклонений в развитии обучающихся	До 2,06
	<b>2.4.</b> Количество обучающихся «группы риска» или состоящих на учете в КДН и ПДН, вовлеченных в дополнительное образование и общешкольные мероприятия	До 2
	<b>2.5.</b> Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум)	До 2
	<b>2.6.</b> Проведение мероприятий профилактической направленности, с семьями учащихся	До 2
	<b>2.4.</b> Наставничество при проведении массовых мероприятий ( <i>прилагается отчет и план</i> )	До 1,06
	<b>2.5. Инновационная деятельность педагога:</b> наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу ( <i>ксерокопии</i> )).	До 15,06

	<b>2.6.Методические разработки мероприятий</b>	До 20б
	<b>2.7.Организационная работа с классными руководителями</b>	До 4 б
	<b>2.8. Участие в творческих и рабочих группах, комиссиях, проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, открытых занятий, наставничество, тематические выступления на педагогических советах, выступления на заседаниях методических объединений и т.п.</b>	До 1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>20 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>3.1. Организация массового мероприятия школьного уровня</b>	До 10 б
	<b>3.2. Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально незащищенных категорий</b>	До 20б
	<b>3.3. Личное участие в создании образовательной инфраструктуры (без учета оборудования и наполнения кабинета по различным программам)</b>	До 10б
	<b>3.4.Отслеживание занятости обучающихся во внеурочное время (протокол проведения занятия)</b>	До 7б
	<b>3.5.Проведение экскурсий и наличие экскурсионных программ</b>	1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>48 баллов</b>
<b>К4. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>4.1. Участие в работе, формирующей положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы</b>	до 5 б
	<b>4.2. Работа выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)</b>	до 2,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>7 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>50 баллов</b>



### 6.13. КРИТЕРИИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность профессиональной деятельности</b>	<b>П.1</b> Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников) /наличие грамот	
	- международного уровня	10,0
	- всероссийского уровня	5,0
	- регионального уровня	3,0
	- муниципального уровня	1,0
	<b>П.2</b> Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	<b>До 3</b>
- российские	3,0	
- республиканские	2,0	
- муниципальные	1,0	
<b>П.3</b> Доля обучающихся (воспитанников), вовлеченных в занятия в кружке (модуле):	1,0	
- 15-20 чел.- 1 б	2,0	
- 20-25 чел.- 3 б		
<b>П.4</b> Вовлечение подростков из неблагополучных семей, стоящих на учете в КДН	До 3,0	
<b>П.5</b> Динамика количества мероприятий (досуговых, спортивных, экскурсионных и т.п.)		
-на том же уровне	1,0	
-выше	3,0	
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	14 баллов
<b>К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	<b>П.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b>	
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и региональном уровне	
	<b>Выступление</b> на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, региональном, муниципальном (очно)	До 10,0б
	<b>П.2.Участие в профессиональных и других конкурсах</b>	
	Российский уровень (победа, призовое место, участие )	До 20,0б
	региональный уровень (призовое место, участие)	До 10,0б
муниципальный уровень (победа и призовые места)	5,0б	
<b>П.3. Привлечение одаренных, девиантных детей с ОВЗ, дети из трудных семей)</b> <i>(прилагается отчет и план)</i>	2,0б	

	<b>П.4. Инновационная деятельность педагога:</b> наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу ( <i>ксерокопии</i> )).	До 2,0б
	<b>П.5. Фиксация результатов освоения образовательной программы</b>	До 1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>50 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>П1. Участие обучающихся ВОШ, в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях</b>	
	За подготовку победителей и призёров на российском, межрегиональном уровне	До 10 б
	За подготовку победителей (1 полугодие) и призёров на региональном уровне (2 полугодие)	До 10 б
	За подготовку участников регионального этапа	До 2б
	П1.Ведение в практику нестандартных форм учебного процесса	2б
	П.2Проведение экскурсий и наличие экскурсионных программ	1 б
	П.3 Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (вне УП)	2б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>27 баллов</b>
<b>К5. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (</b>	<b>П1. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы. Личное участие в создании образовательной инфраструктуры (без учета оборудования и наполнения кабинета по различным программам)</b>	до 5 б
	<b>П 2. Работа выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской о проделанной работе</b>	до 4,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>7 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

#### 6.14. Критерии оценки эффективности деятельности директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений	Баллы
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	3	ежемесячная	$(A/B)*100\%$ , где А - объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. Выполнение показателей – 3 балла; невыполнение – 0 баллов	
2.	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса	1	ежемесячная	Наличие предписаний - 0 баллов, отсутствие – 1 балл.	
3.	Отсутствие объективных жалоб на работу руководителя	1	ежемесячная	Отсутствие жалоб – 1 балл; наличие жалоб – 0 баллов.	
4.	Наличие регулярно обновляемого официального сайта лицея, соответствующего требованиям	1	ежемесячная	Наличие - 1 балл; отсутствие -0 баллов.	
5.	Наличие обратной связи (возможность получателям образовательной услуги в режиме онлайн получать ответы на вопросы, проведение интерактивных опросов о качестве предоставляемых услуг)	1	ежемесячная	Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	

6.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (работа в системе ЕРИСО, КПОМО и т.п., наличие автоматизированных программ управления – расписание уроков, электронный журнал успеваемости и т.п.)	1	ежемесячная	Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	
7.	Выполнение показателей роста размера средней заработной платы педагогических работников к среднемесячной заработной плате по экономике региона	3	ежемесячная	Выполнение – 3 балла; невыполнение – 0 баллов.	
8.	Наличие системы стимулирования молодых педагогов в лицее	1	ежемесячная	Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	
9.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников лицея	3	ежемесячная	$(A/B)*100\%$ , где А – количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, В - общее количество педагогических работников. 15% и выше – 3 балла; 15-5% - 2 балла; менее 5% - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	
10.	Обучение руководителя и педагогических работников лицея, не являющихся учителями иностранного языка, на курсах по изучению иностранного языка	3	ежемесячная	Наличие – 3 балла; отсутствие – 0 баллов	

11.	Привлечение дополнительных источников финансирования	3	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств (внебюджет, платные услуги, гранты) – 3 балла; отсутствие привлеченных дополнительных средств – 0 баллов.	
12.	Обеспечение повышение квалификации работников лица для работы по новым ФГОС	3	ежемесячная	Более 80% заместителей руководителя, педагогических работников прошли ПК по ФГОС – 3 балла; 80-70% - 2 балла; 70-60% - 0 баллов.	
13.	Участие педагогических работников лица в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	3	ежемесячная	20% и выше– 3 балла; 20-10% - 2 балла; менее 10% - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	
14.	Участие педагогических работников лица в конференциях, семинарах различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения опыта работы	3	ежемесячная	(А/В)*100%, где А – педагогические работники, обобщивших опыт работы на конференциях, семинарах различного уровня, В - общее количество педагогических работников. 20% и выше– 3 балла; 20-10% - 2 балла; менее 10% - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	
15.	Организация сетевой формы реализации образовательных программ	3	ежемесячная	Реализация образовательных программ через организацию сетевых форм взаимодействия с другими организациями (наличие договоров и совместных образовательных программ) – 3 балла; организация сетевых форм взаимодействия с другими организациями – 2 балла; элементы сетевого взаимодействия с другими организациями - 1 балл; отсутствие сетевого взаимодействия – 0 баллов.	

16.	Применение дистанционных образовательных технологий	3	ежемесячная	<p>Реализация основных и дополнительных образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий – 3 балла;</p> <p>реализация дополнительных образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий – 2 балла;</p> <p>условия для функционирования дистанционных образовательных технологий созданы, в образовательный процесс включены отдельные элементы образовательных технологий – 1 балл;</p> <p>отсутствие дистанционных образовательных технологий – 0 баллов.</p>
17.	Создание и реализация в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов	1	ежемесячная	<p>Наличие и реализация в учебно-образовательном процессе электронных образовательных ресурсов – 1 балл;</p> <p>отсутствие электронных образовательных ресурсов – 0 баллов.</p>
18.	Охват обучающихся дополнительными образовательными услугами	3	ежемесячная	<p><math>(A/B)*100\%</math>, где А – число обучающихся, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество обучающихся, охваченных услугами дополнительного образования.</p> <p>Более 70% - 3 балла;</p> <p>70-50% - 2 балла;</p> <p>50-30% - 1 балл;</p> <p>менее 30% - 0 баллов.</p>

19.	Охват обучающихся горячим питанием в лицее	3	ежемесячная	100-80% – 3 балла; 80-60% - 2 балла; 60-40% - 1 балл; менее 40%- 0 баллов.	
20.	Охват обучающихся летним отдыхом и оздоровлением	3	ежемесячная	100-80% - 3 балла; 80-60% - 2 балла; 60-40 – 1 балл; менее 40% - 0 баллов.	
21.	Отсутствие преступлений и правонарушений обучающимися лица	1	ежемесячная	Отсутствие – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	
22.	Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации	1	ежемесячная	Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов.	
23.	Организация проектно-исследовательской деятельности в образовательном учреждении	3	ежемесячная	Участвуют в проектно-исследовательской деятельности более 10% учащихся – 3 балла; от 5 до 10% - 2 балла; до 5% - 1 балл; проектно-исследовательская деятельность не осуществляется – 0 баллов.	
24.	Результативность участия в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями	3	ежемесячная	Наличие победителей и призеров на всероссийском и международном уровне – 3 балла; Наличие победителей и призеров на региональном уровне – 2 балла; Наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов.	

25.	Результативность участия обучающихся в спортивных соревнованиях	3	ежемесячная	Победители или призеры областных соревнований – 3 балла; межмуниципальных соревнований – 2 балла; муниципальных соревнований – 1 балл.
26.	Соотношение численности административно-вспомогательного персонала и педагогических работников	3	ежемесячная	Соотношение 30% (или менее) административно-вспомогательного персонала и 70% (или более) педагогических работников – 3 балла; невыполнение соотношения – 0 баллов.
27.	Сохранность контингента обучающихся	3	ежемесячная	$A/B) * 100\%$ , где А - количество обучающихся на начало учебного года; В - количество обучающихся на конец квартала. 100% и более – 3 балла; 90% - 2 балла; 80% - 1 балл; менее 80% - 0 баллов.
28.	Результаты единого государственного экзамена по основным предметам	5	ежемесячная	Средний балл по учреждению по русскому языку и математике равен или выше среднего показателя по региону – 5 баллов; средний балл по учреждению по одному из основных предметов равен или выше среднего показателя по региону – 3 балла; средний балл по учреждению по основным предметам ниже среднего показателя по региону, но отсутствуют выпускники, получившие результат ниже минимального – 2 балла; наличие выпускников, получивших результат ниже минимального – 0 баллов.



29.	Результаты государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования, организуемой территориальными экзаменационными комиссиями	5	ежемесячная	Средний балл по учреждению по русскому языку и математике равен или выше среднего показателя по региону – 5 баллов; средний балл по учреждению по одному из основных предметов равен или выше среднего показателя по региону – 3 балла; средний балл по учреждению по основным предметам ниже среднего показателя по региону, но отсутствуют выпускники, получившие результат ниже минимального – 2 балла; наличие выпускников, получивших результат ниже минимального – 0 баллов.	
30.	Наличие обучающихся, которые сдают иностранный язык в качестве предмета по выбору на государственной итоговой аттестации	2	ежемесячная	Количество учащихся увеличилось по сравнению с предыдущим годом – 2 балла; количество учащихся не изменилось – 1 балл; не выбрали для сдачи на ГИА иностранный язык – 0 баллов.	
31.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	2	ежемесячная	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года – 2 балла; рост расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года – 0 баллов.	
32.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	1	ежемесячная	Отсутствие задолженности – 1 балл; наличие задолженности – 0 баллов.	
33.	Своевременность предоставления отчётов и ответов на письменные запросы	2	ежемесячная	Своевременное предоставление – 2 балла; наличие фактов несвоевременной сдачи отчётов и ответов на запросы – 0 баллов.	
	<b>Максимальная оценка</b>	<b>80 баллов</b>			

**6.15. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность деятельности</b>	<b>1.1.</b> Разработка и/или исполнение плана работы, внутришкольного контроля	до 3,0
	<b>1.2.</b> Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (работа в системе ЕРИСО, КПОМО и т.п., наличие автоматизированных программ управления – расписание уроков, электронный журнал успеваемости и т.п.). Контроль за работой педагогических работников по заполнению электронного журнала	<b>До 3,0</b>
	<b>1.3.</b> Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений учащихся. Своевременное и качественное составление расписания учебных занятий в соответствии с требованиями САНПиН и ФГОС; Своевременное и качественное составление замены уроков, ведение документации по замене уроков/Разработка и внедрение педагогами школы авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	До 2,0
	<b>1.4.</b> Удовлетворенность родителей и учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	2,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>10 баллов</b>
<b>К 2. Обеспечение организации научно-методической работы</b>	<b>2.1. Научно-методическая деятельность:</b>	
	<b>2.2.</b> Высокий уровень организации контроля учебной нагрузки обучающихся (составление и сопровождение индивидуальных учебных планов, индивидуальных образовательных маршрутов. Организация домашнего обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	3
	<b>2.3.</b> Обеспечение условий для повышения квалификации работников ОУ для работы по новым ФГОС (проведение обучающей практики моделирования, проектирования, использование активных и интерактивных форм работы). Высокий организации курсовой системы (сопровождение внедрения в практику новых методик по итогам прохождения курсовой подготовки)	3
	<b>2.4.</b> Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации (Внедрение инновационных технологий в практику педагогов, разработка программного обеспечения, электронных ресурсов)	3
	<b>2.5.</b> Наличие авторских публикаций зам.директора по УВР	3

<b>2.6.</b> Высокий уровень организации образовательного процесса и общее руководство уровнем образования (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.)	3
<b>2.7.</b> Разработка и подготовка документации, проектов приказов, внедрение программ, методик, обеспечивающих учебно-воспитательный процесс в соответствии с ФГОС: совершенствование учебно-методической базы (разработка и внедрение методических рекомендаций), разработка и внедрение комплексно-методического обеспечения в соответствии с требованиями ФГОС. Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др. документов	3
<b>2.8.</b> Организация внутренней нормативной базы и проведение независимых региональных срезов, контрольных работ, тестирования, ВПР и др.	2
<b>2.9.</b> Создание благоприятных условий для реализации образовательных программ (Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением. Организация и проведение педагогических советов: анализ деятельности, тематический блок по организации УВП; отслеживание выполнения решений педагогического совета	3
<b>2.10.</b> Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов, углубленная работа по приоритетным направлениям в учреждении	3
<b>2.11.</b> Результативность деятельности по организации психолого-педагогических консилиумов	1
<b>2.12.</b> Работа с сайтом лицея. Публикация портфолио педагогического работника. Подготовка и публикация материалов на сайт лицея	3
<b>2.13.</b> Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности. Подготовка полной версии публичного отчёта, отчёта о самообследовании	3
<b>2.14.</b> Применение дистанционных образовательных технологий (Результативность применения инновационных методик и технологий посредством сайта СДО, разработка и (или)проведение программы вебинарной сессии). Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	3
<b>2.15.</b> Обеспечение повышения профессионального мастерства педагогов (участие в развитии научно-	3

технического творчества и рационализаторской деятельности обучающихся и педагогов). Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (разработок) в учебно-воспитательный процесс. Развитие педагогического творчества (совершенствование системы научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, педагогического проектирования)	
<b>2.16.</b> Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах	3
<b>2.17.</b> Организация и проведение лицейского и городского этапов научно-практической конференции школьников. Организация проектно-исследовательской деятельности в ОУ	3
<b>2.18.</b> Осуществление контроля эффективности научно-методической службы лицея. Эффективное руководство службой мониторинга и аналитики качества образования в лицее	3
<b>2.19.</b> Выстраивание методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения+ отчёт о реализации). Разработка и внедрение методического и диагностического инструментария. Организация работы творческих, экспериментальных групп; проведение мероприятий+анализ эффективности деятельности группы	3
<b>2.20.</b> Организация работы по составлению программы развития, участие в реализации программы развития ОУ. Методическая помощь педагогам в освоении инновационных программ и технологий (эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы)	3
<b>2.21.</b> Организация научно-методического сопровождения профессионального развития молодого (вновь прибывшего) учителя+ планирование+анализ эффективности деятельности	3
<b>2.22.</b> Развитие педагогического творчества (оформление концепта мероприятия, участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях). Организация и реализация педагогического проектирования. Разработка, внедрение, сопровождение индивидуального профессионального (образовательного/самообразовательного) маршрута педагога с фиксацией результатов	1
<b>2.23.</b> Обучение руководителя и педагогических работников образовательного учреждения, не являющихся учителями иностранного языка, на курсах по изучению иностранного языка	3
<b>2.24.</b> Организация работы с одаренными детьми, сопровождение программы работы с одаренными	3

	детьми. Результативность участия в мероприятиях, проводимых сторонними организациями. Результативность проведения внешнесетевого мероприятия для обучающихся/для педагогов	
	<b>2.25.</b> Личное участие заместителя директора в конкурсах, конференциях и т.д.	3
	<b>2.26.</b> Создание банка промежуточных тестовых заданий (кодификатор, спецификация) для оценки уровня достижения показателей освоения программы (по предметам) (при наличии оформленной документации и использовании разработок в работе)	3
	<b>2.27.</b> Выполнение плана внутришкольного контроля/ Проверка и организация экспертизы программ курсов по предметам, рабочих программ педагогов	3
	<b>2.28.</b> Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся. Результативность организации проведения единого государственного экзамена.	3
	<b>2.29.</b> Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных детей с ОВЗ, дети из трудных семей)	1
	<b>2.30.</b> Своевременное прохождение курсов прохождения квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <u>вне графика</u> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	1
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>78 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий</b>	<b>3.1.</b> Участие обучающихся ВОШ, в интеллектуальных играх, в конкурсах, очных олимпиадах, конференциях, фестивалях и др., фиксация результатов	3
	<b>3.2.</b> Зафиксированное участие (программы, протоколы и т. п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	3
	<b>3.3.</b> Победители, призеры и участники конкурсов профессионального мастерства	3
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>9 баллов</b>
<b>К5. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>4.1.</b> Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы	до 1 б
	<b>4.2.</b> Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)	до 2,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>3 балла</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

**6.16. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя  
директора по АХЧ муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска  
Калининградской области**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Шкала</b>	<b>Периодичность оценки</b>	<b>Порядок определения значений</b>
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7	ежемесячная	Своевременное выполнение работ – 7 баллов; Работы выполняются с замечаниями, несвоевременно-0 баллов.
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ на поставку товаров	5	ежемесячная	Своевременно-5 баллов; Несвоевременно- 0 баллов.
3.	Своевременное приобретение канцтоваров, расходных материалов, моющих средств и т.п.	7	ежемесячная	Своевременно-7 баллов; Несвоевременно- 0 баллов
4.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	4	ежемесячная	План работы составляется своевременно и качественно- 4 балла; План работы выполняется невовремя, с замечаниями- 0 баллов
5.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	7	ежемесячная	Отсутствие замечаний- 7 баллов; Наличие- 0 баллов
6.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	5	ежемесячная	Своевременное исполнение – 5 баллов; Несвоевременно- 0 баллов

7.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	5	ежемесячная	Выполнение- 5 баллов; Невыполнение- 0 баллов
8.	Своевременное и правильное оформление счетов на приобретение материально-технических средств и оборудования и их получение	3	ежемесячная	Отсутствие замечаний- 3 балла; Наличие- 0 баллов
9.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	5	ежемесячная	Своевременность и качество подготовки заявок и расчетов на хоз. расходы- 5 баллов; Наличие фактов несвоевременной и некачественной подготовки заявок и расчетов на хоз. расходы- 0 баллов
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	5	ежемесячная	Отсутствие – 5 баллов; Наличие- 0 баллов
11.	Эффективный контроль за качеством персонала по аутсорсинговым договорам (отсутствие замечаний)	5	ежемесячная	Отсутствие-5 баллов; Наличие- 0 баллов
12.	Разработка нормативной документации по противопожарной безопасности	6	ежемесячная	Наличие- 6 баллов; Отсутствие- 0 баллов
13.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных	3	ежемесячная	Наличие- 3 балла; Отсутствие – 0 баллов
14.	Оснащенность учебных кабинетов и других помещений современным оборудованием, наглядными пособиями	4	ежемесячная	Наличие- 4 балла; Отсутствие- 0 баллов

15.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	6	ежемесячная	Отсутствие замечаний соответствующих органов- 6 баллов; Наличие- 0 баллов
16.	Соблюдение мер энергоэффективности учреждения	5	ежемесячная	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года- 5 баллов; Рост расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года- 0 баллов
17.	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	5	ежемесячная	Отсутствие замечаний соответствующих органов- 5 баллов; Наличие- 0 баллов
18.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	5	ежемесячная	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования- 5 баллов; Непроведение инструктажей, наличие фактов небезопасного использования оборудования – 0 баллов
19.	Своевременное прохождение обучения по электро- и теплобезопасности	3	ежемесячная	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний- 3 балла; Наличие- 0 баллов.
20.	Своевременное списание материальных ценностей	5	ежемесячная	Своевременные акты списания- 5 баллов; Несвоевременно-0 баллов
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>		



**6.17. Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №10» города Советска Калининградской области**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Шкала</b>	<b>Периодичность оценки</b>	<b>Порядок определения значений</b>
1.	Соотношение численности административно-вспомогательного персонала и педагогических работников	7	ежемесячная	Соотношение 30% (или менее) административно-вспомогательного персонала и 70% (или более) педагогических работников – 7 баллов; невыполнение соотношения – 0 баллов.
2.	Выполнение показателей роста размера средней заработной платы педагогических работников к среднемесячной заработной плате по экономике региона	8	ежемесячная	Выполнение – 8 баллов; невыполнение – 0 баллов.
3.	Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности	7	ежемесячная	Полнота, достоверность информации с соблюдением сроков отчетности- 7 баллов; Отчетность предоставлена с незначительными замечаниями- 4 балла; Отчетность предоставлена несвоевременно, с замечаниями- 0 баллов.
4.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	6	ежемесячная	Отсутствие задолженности–6 баллов; наличие задолженности – 0 баллов.
5.	Исполнительская дисциплина	5	ежемесячная	Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово-хозяйственных операций- 5 баллов; Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета – 3 балла.

6.	Качественное ведение персонифицированного учета про пенсионному фонду, НДФЛ	5	ежемесячная	Отсутствие ошибок, соблюдение сроков учета и отчетности- 5 баллов; Наличие ошибок – 0 баллов.
7.	Расчет работников по заработной плате	6	ежемесячная	Своевременная выплата (в соответствии с утвержденными сроками) – 6 баллов; Несвоевременная выплата – 0 баллов.
8.	Обеспечение своевременной уплаты и в полном объеме налогов, сборов и иных платежей	4	ежемесячная	Своевременно- 4 балла; наличие фактов несвоевременной уплаты-0 баллов.
9.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов директора	5	ежемесячная	Своевременное выполнение- 5 баллов; Несвоевременное выполнение – 0 баллов.
10.	Своевременное произведение расчетов с поставщиками	5	ежемесячная	Своевременно- 5 баллов; наличие фактов несвоевременных расчетов - 0 баллов
11.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества лица	3	ежемесячно	Своевременное выполнение – 3 баллов; Несвоевременно- 0 баллов.
12.	Привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления уставной деятельности школы	5	ежемесячно	Привлечение дополнительных средств -5 баллов; Отсутствие привлеченных дополнительных средств – 0 баллов.
13.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	5	ежемесячно	Отсутствие- 5 баллов; Наличие- 0 баллов.
14.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	3	ежемесячно	Своевременное и качественное проведение- 3 балла; Несвоевременное, с замечаниями – 0 баллов.

15.	Своевременная подготовка документации для размещения на сайте bus.gov.ru, своевременное внесение изменений в документацию, предоставление отчетности по договорам	7	ежемесячно	Своевременно-7 баллов; Несвоевременно – 0 баллов.
16.	Своевременная размещение, внесение изменений в документы, связанные с организацией закупок	7	ежемесячная	Своевременно- 7 баллов; Несвоевременно- 0 баллов
27.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами	6	ежемесячная	Привлечение денежных средств и увеличение доходов от предпринимательской деятельности- 6 баллов; Отсутствие доходов от предпринимательской деятельности- 0 баллов.
18.	Создание локальных нормативных документов, необходимых для организации деятельности (различного вида инструкций, графиков): -Положения; -Инструкции; -Графики	6	ежемесячно	Наличие – 6 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>		

**6.18. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность деятельности</b>	<b>1.1.</b> Своевременность подготовки и утверждение планов работы, планов внеурочной деятельности, планов дополнительного образования и традиционных мероприятий на новый учебный год. Предоставление статистики по реализации планов	до 3,0
	<b>1.2.</b> Реализация программы воспитания и социализации уровня НОО, ООО, СОО, программ социальной и трудовой практики, программы коррекционной работы, социальной паспортизации	До 3,0
	<b>1.3.</b> Ведение кружков, модулей, курсов/Разработка шаблонов планов, отчетов классных руководителей, документации по воспитательной работе	До 2,0
	<b>1.4.</b> Удовлетворенность родителей и учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	2,0
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>10 б.</b>
<b>К 2. Обеспечение организации воспитательной работы</b>	<b>2.1.</b> Количество учащихся, охваченных культурно-массовыми мероприятиями по направлениям ФГОС: До 20% уровня НОО, уровня ООО, уровня СОО – 1б До 50% - 2б; 100% - 3 б	<b>3</b>
	<b>2.2.</b> Результативность участия учащихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, конференциях художественного, творческого направлений и иных (за исключением спортивных)	3
	<b>2.3.</b> Обеспечение условий для повышения статуса воспитательной работы по ФГОС (проведение обучающей практики моделирования, проектирования, использование активных и интерактивных форм работы).	3
	<b>2.4.</b> Внедрение инновационных воспитательных технологий в практику педагогов, разработка программного обеспечения, электронных ресурсов	3
	<b>2.5.</b> Наличие авторских публикаций зам.директора по ВР	3
	<b>2.6.</b> Высокий уровень организации мероприятий массового характера (вне плана ВР)	3
	<b>2.7.</b> Разработка и подготовка документации, проектов приказов, внедрение программ, методик, обеспечивающих учебно-воспитательный процесс в соответствии с ФГОС. Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др. документов	3
	<b>2.8.</b> Организация внутреннего анкетирования	2
	<b>2.9.</b> Доля учащихся, занимающихся в школьных спортивных секциях и клубах или принимающих участие в школьных спортивных соревнованиях	3
	<b>2.10.</b> Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ	3

	углубленного и профильного изучения предметов, углубленная работа по приоритетным направлениям в учреждении	
	<b>2.11.</b> Участие в психолого-педагогических консилиумах	1
	<b>2.13.</b> Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у обучающихся, родителей, общественности. Подготовка полной версии публичного отчёта, отчёта о самообследовании	3
	<b>2.14.</b> Применение дистанционных образовательных технологий (Результативность применения инновационных методик и технологий посредством сайта СДО, разработка и (или)проведение программы вебинарной сессии). Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	3
	<b>2.15.</b> Обеспечение повышения профессионального мастерства педагогов (участие в развитии научно-технического творчества и рационализаторской деятельности обучающихся и педагогов). Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (разработок) в учебно-воспитательный процесс. Развитие педагогического творчества (совершенствование системы научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, педагогического проектирования)	3
	<b>2.16.</b> Организация и проведение лицейского и городского этапов научно-практической конференции школьников. Организация проектно-исследовательской деятельности в ОУ	3
	<b>2.17.</b> Выстраивание системы воспитательной работы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения+ отчёт о реализации). Разработка и внедрение методического и диагностического инструментария. Организация работы творческих, экспериментальных групп; проведение мероприятий+анализ эффективности деятельности группы	3
	<b>2.18.</b> Организация сопровождения профессионального развития молодого (вновь прибывшего) учителя+ планирование+анализ эффективности деятельности	1
	<b>2.19.</b> Организация и реализация педагогического проектирования. Разработка, внедрение, сопровождение индивидуального профессионального (образовательного/самообразовательного) маршрута педагога с фиксацией результатов	1
	<b>2.20.</b> Организация работы с одаренными детьми, сопровождение программы работы с одаренными детьми. Результативность участия в мероприятиях, проводимых сторонними организациями. Результативность проведения внешнесетевого	3

	мероприятия для обучающихся/для педагогов	
	<b>2.21.</b> Личное участие заместителя директора в конкурсах, конференциях и т.д.	3
	<b>2.22.</b> Результативность организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3
	<b>2.23.</b> Проверка и организация экспертизы программ курсов по предметам, рабочих программ педагогов	3
	<b>2.24.</b> Организация на высоком качественном уровне деятельности пришкольного лагеря и пришкольной площадки	3
	<b>2.25.</b> Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных детей с ОВЗ, дети из трудных семей)	1
	<b>2.26.</b> Вовлечение в организованный отдых детей группы риска и состоящих на учете в ПДН, ОДН	2
	<b>2.27.</b> Своевременное прохождение курсов прохождения квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <u>вне графика</u> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	1
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>66 б</b>
<b>К3. Реализация мероприятий</b>	<b>3.1.</b> Проведение тематических мероприятий в каникулярное время или за рамками традиционных мероприятий	3
	<b>3.2.</b> Результативность ученического самоуправления	3
	<b>3.3.</b> Участие обучающихся в детских общественных организациях, волонтерство	3
	<b>3.3.</b> Сбор информации и отслеживание результатов деятельности классных руководителей	3
	<b>3.4.</b> Успешность профилактической работы по предупреждению правонарушений среди учащихся	3
	<b>3.5.</b> Успешность профилактической работы по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины	3
	<b>3.6.</b> Работа по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	3
	<b>3.7.</b> Вовлечение родителей учащихся в учебно-воспитательный процесс, проведение внеурочных мероприятий	
	<b>3.8.</b> Эффективность организации воспитательной деятельности совместно с органами системы профилактики, учреждениями, организациями города	
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>21 балл</b>
<b>К4. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>4.1.</b> Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы	до 1 б
	<b>4.2.</b> Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)	до 2,0б
<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>		<b>3 б</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 б</b>

## 6.19. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность профессиональной деятельности</b>	<b>1.1.</b> Своевременность подготовки и утверждение планов работы на новый учебный год	До 3,0
	<b>1.2.</b> Системность работы по совершенствованию программного обеспечения: ведение баз данных по программному обеспечению	До 5,0
	<b>1.3.</b> Доля учителей, охваченных консультированием по вопросам программного обеспечения. Проведение индивидуальных и тематических консультаций	До 2,0
	<b>1.4.</b> Методическое сопровождение образовательных программ для участия в экспертизе авторских программ	До 3,0
	<b>1.5.</b> Разработка диагностических материалов. Подбор методик для отслеживания результативности освоения образовательных программ	До 2,0
	<b>1.6.</b> Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.)	До 10,0
	<b>1.7.</b> Наличие подтверждающих материалов (планов, разработанных документов, методических материалов, программ и т.д.). Руководство: рабочей группой, творческим объединением педагогов, коуч-группой	До 10,0
	<b>1.8.</b> Методическое сопровождение молодых и вновь прибывших педагогов при участии их в различных конкурсах. Организация мероприятий для молодых и вновь прибывших специалистов в учреждении	До 5,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>40 баллов</b>
<b>К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	<b>2.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b> Проведение тьюторских групп, занятий в рамках стажерской площадки. Модерация, выступления с обобщением опыта	До 2,0б
	<b>2.2. Эффективность аналитической деятельности</b>	
	<b>2.3.</b> Подготовка и оформление инструктивно-методических материалов. Подготовка экспресс-информации. Ведение баз данных по различным направлениям деятельности	До 3,0б
	<b>2.4.</b> Создание и выпуск качественного и актуального методического продукта; подготовка, рецензирование и выпуск сборников	До 2,0б
	<b>2.5.</b> Инновационная деятельность: кол-во материалов, пополнивших методический фонд	1,0б
	<b>2.6.</b> Выступления на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях и др. Проведение мастер-классов по должности «Методист»	1,0б
	<b>2.7.</b> Кураторство (подготовка и проведение) курсов повышения квалификации и методических сессий	До 2,0б

	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов	До 1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию</b>	3.1.Участие в работе федеральной стажировочной площадки	До 4 б
	3.2.Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	До 3 б
	3.3.Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	До 2 б
	3.4.Трансляция опыта педагогам в области ИКТ и (или) методической оптимизации (в системе)	До 5 б
	3.5.Результаты работы по вовлечению педагогов в проектную деятельность, участию в конкурсах профессионального мастерства, грантах	До 10 б
	3.6.Разработка программы информатизации (методического планировщика) и системы мониторинга реализации программы информатизации школы, регулярная ее корректировка	До 3,0б
	3.7.Положительная динамика развития материально-технической методической базы	1,0б
	3.8.Разработаны в течение отчетного периода методические материалы, пособия, инструкции. Изданы брошюры по итогам работы.	До 10,0б
	3.9.Методическое сопровождение деятельности учителей по разработке, корректировке и рецензировании рабочих программ учебных предметов, междисциплинарных курсов, модулей, включая рабочие учебные программы для дополнительного и внеурочного образования	До 10,0б
		<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>
<b>К4. Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	4.1.Участие в работе, формирующей положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы. Предоставление первоочередных государственных услуг в электронном виде	до 5 б
	4.2.Работа выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской о проделанной работе	до 2,0б
		<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>



## 6.20. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Уровень организации профессиональной деятельности</b>	<b>1.1</b> Участие в формировании центрального плана развития обучаемого, с оказанием практической и теоретической поддержки	До 3
	<b>1.2.</b> Организация работы по выявлению, формированию и развитию профессиональных компетенций (предоставление отчетности по каждому коучу)	До 6,0
	<b>1.3.</b> Наличие базы данных о педагоге. Разработка индивидуального образовательного маршрута. Наличие/реализация системы мероприятий (план работы-дорожная карта). Разовые мероприятия	До 2,0
	<b>1.4.</b> Создание условий информационной открытости; помощь обучающимся в организации поиска информации для самообразования (Использование соц. Сетей, системность в передаче информации «подопечному»). Создание и ведение группы по обмену информацией	До 3,0
	<b>1.5.</b> Проведение индивидуальных консультаций (лист консультаций)	До 20,0
	<b>1.6.</b> Участие «подопечного» в конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов	
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>12 баллов</b>
<b>К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	<b>2.2.</b> Участие «подопечного» в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	До 5,0б
	<b>2.3.</b> Координация деятельности в реализации проектов	До 5,0б
	<b>2.4.</b> Соблюдение «подопечным» требований и рекомендаций. Качественное и своевременное оформление документов	До 5
	<b>2.5.</b> Оказание «подопечному» помощи в определении учебных целей и планировании действий	До 5
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>20 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>3.1.</b> Организация накопления и анализа данных в качестве наставника	До 5б
	<b>3.2.</b> Посещение уроков и занятий «подопечного»	До 5б
	<b>3.3.</b> Разработка и следование показателям, по которым сотрудник должен произвести улучшения, и описание до какой степени они должны произойти	До 20б
	<b>3.4.</b> Изучение личного и профессионального профиля «подопечного»	До 7б
	<b>3.5.</b> Посещение подопечным уроков «наставника»	1 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>38 баллов</b>

<b>К4. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>4.1.</b> Участие в работе, формирующей положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы	до 5 б
	<b>4.2.</b> Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)	до 2,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>7 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

## 6.21. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКАРЯ

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Деятельность по организации работ по учебно-методическому и информационному сопровождению реализации основной образовательной программы учреждения</b>	Наличие и корректировка плана работы	До 3,0
	наличие плана комплектования библиотеки образовательного учреждения печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана на определенных учредителем образовательного учреждения языках обучения и воспитания	До 5,0
	формирование в библиотеке фонда дополнительной литературы, включающего детскую художественную и научно-популярную литературу, справочно-библиографические и периодические издания, сопровождающие реализацию основной образовательной программы	До 2,0
	применение новых образовательных технологий, разработка образовательных проектов и авторских программ с использованием ресурсов ИБЦ	До 3,0
	Использование цифровых технологий в процессе обучения (1С)	До 2,0
	Организация творческой образовательной среды для работы с одарёнными детьми (Организация работы с одаренными детьми в школе, участие библиотекаря в организации и проведении интеллектуальных конкурсов на муниципальном уровне, сопровождение учащихся для участия в выездных школах, экскурсиях, программах (за рабочий день)	До 10,0
	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (обучающиеся участвуют в мероприятиях образовательного учреждения)	До 10,0
	Участие в исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и школьного уровня. Результативность исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного уровня	До 5,0
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>40 баллов</b>
	<b>К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования</b>	<b>2.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b>
	Разработка заданий интеллектуальных конкурсов, мероприятий на школьном, муниципальном уровне	До 5,0б
	Участие в различных формах повышения квалификации	До 2,0б

	Личное участие и инициативность в пополнении материально-технической базы	1,06
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>9 баллов</b>
<b>К3. Реализация мероприятий по развитию</b>	Деятельность по организации участия учащихся в массовых тематических мероприятиях (50% детей включены во внешкольные массовые мероприятия на школьном, муниципальном / региональном уровне	До 4 б
	Участие в социально-значимых мероприятиях и проектах. Разработка и осуществление социально-значимых акций или проектов на муниципальном уровне	До 5 б
	Вовлечение родителей учащихся в учебно-воспитательный процесс, проведение внеурочных мероприятий	До 5 б
	Проведение совместных с педагогами мероприятий, направленных на достижение личностных результатов образования	До 10 б
	Разработаны в течение отчетного периода методические материалы, пособия, инструкции. Изданы брошюры по итогам работы.	До 5,06
	Привлечение учащихся группы риска и состоящих на учете в ПДН, КДН к мероприятиям библиотеки	До 5,06
	Участие в творческих и рабочих группах, комиссиях, проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, тематические выступления на педагогических советах, выступления на заседаниях методических объединений и т.п.	До 10,06
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>44 баллов</b>
<b>К4. Работа в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	Публикация работ в СМИ, на профессиональных сайтах, участие в семинарах, конференциях, вебинарах, онлайн-педсоветах, педсоветах, методических объединениях и т.д. (при наличии подтверждающих документов)	до 7 б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>7 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

**6.22. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КАФЕДРЫ (методического объединения)**

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность деятельности по направлению</b>	<b>1.1. Подготовка ежемесячного планирования мероприятий (месячный планировщик предоставляется)</b>	До 5,0
	<b>1.2. Проведение заседаний методической кафедры (объединения)</b> - методическое- тема: _____; - консультативное тема: _____; - «летучка» (организационное) тема: _____;	До 1,0
	<b>1.2. Проведение индивидуальных консультаций с педагогами своего направления:</b> - разовая (тема); - методическая (тема); - организационная (тема)	До 3,0
	<b>1.3. Доля педагогов, вовлеченных в реализацию массового мероприятия МК (протокол с функциональными обязанностями каждого члена группы)</b> 50% от учителей направления - 1 б 100% от учителей направления - 3 б	До 3,0
	<b>1.4. Экспертиза инновационных материалов педагогов, отчёт о работе МК</b>	До 3,0
	<b>1.5. Подготовка и проведение для обучающихся мероприятий МК</b> Уровень школы Уровень муниципалитета Уровень региона Уровень межрегиона	До 10,0
	<b>1.6. Подготовка и проведение методического мероприятия для педагогов</b> Уровень школы Уровень муниципалитета Уровень региона Уровень межрегиона	До 10,0 б
	Составление и предоставление запрашиваемых отчётных документов (деятельности) о реализации ФГОС	До 5 б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>40 баллов</b>
<b>К 2. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по</b>	<b>П.1. Научно-методическая деятельность куратора направления:</b>	
	- проведение заседаний творческих групп по реализации образовательного события	До 1 б
	- проведение открытых уроков и мастер-классов,	До 5,0б

<p><b>поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b></p>	<p>занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и региональном уровне. Выступление на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, республиканском, муниципальном (очно)</p>	
	<p>координация деятельности педагогов, совета ..., педагогического совета, заседания МО (МК) и рабочей группы учителей, психологов, учителей-предметников; предоставление списков УМК; создание нормативно-правовой базы, регламентирующей внедрение ФГОС; приведение в соответствие с требованиями ФГОС общего образования в соответствии проекту профстандарта); изучение педагогического, методического, кадрового и материально-технического потенциала: осуществление подбора материалов (перечислить, предоставить); совершенствование материально-технической базы с целью создания развивающей среды (СДО, ЭОР, ЦОР); составление дорожной карты реализуемого направления; разработку и утверждение плана-графика мероприятий по обеспечению реализации ФГОС ООО (СОО) (по плану работы); определение списка учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ООО (СОО) (предоставление на направление); разработка и (или коррекция) сегмента ООП ООО (ООП СОО); составление паспорта модульное программы своего направления; проведение систематического анализа результатов работы по направлению (в соответствии с ФГОС); являюсь руководителем проектной деятельности 5-9, разработала методический материал по проведению занятий проектной деятельностью (педагогов, учеников) <i>(предоставление справки)</i></p>	До 5,0 б
	<p>- разработка и написание сценария массового мероприятия (сценарий предоставляется) <i>(презентация, анализ мероприятия)</i></p>	До 8,0 б
	<p>экспертиза проектной и научно-исследовательской деятельности</p>	До 5 б
	<p><b>П.2.Участие обучающихся предметных мероприятиях и отслеживание динамики участия</b></p>	
<p>региональный уровень (призовое место, участие)</p>	До 5,0б	

муниципальный уровень (победа и призовые места)	До 5,0б
Школьный уровень (победа и призовые места)	До 5,0б
<b>П.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей одаренных детей по направлению</b> ( <i>лист мероприятия предоставляется</i> )	До 5,0б
<b>П.4. Инновационная деятельность:</b> наличие разработанных программ уровня (5-9, 10-11) по всем предметам УП дисциплин МК по УМК по направлению в соответствии с ФГОС нового поколения, применение инновационных технологий обучения; использование ИКТ ( <i>лист (презентация) проведения мероприятия с ИКТ</i> ); организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (не в рамках УП), разработка дорожной карты (паспорта) экспериментальной деятельности по направлению, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу ( <i>ксерокопии</i> )).	До 5,0б
Разработка программного обеспечения и электронных образовательных ресурсов для обучающихся (инновационная разработка с описанием технических характеристик и эффективности организации УВП с обоснованием результатов и удобства технологических характеристик ЭОР). Разработка дистанционного курса на платформе Moodle (инновационная разработка с описанием технических характеристик и эффективности организации УВП с обоснованием результатов и удобства технологических характеристик ЭОР). Разработка и проведение занятий с педагогами своего направления для организации методического проектирования (предоставлю план работы, описание видов деятельности на занятиях, планируемый результат и проведу их в системе в рамках подготовки к всероссийской олимпиаде школьников. Участие в системе дополнительного образования и организация внеурочной общешкольной деятельности (создание программы, описание видов деятельности и планируемого результата). Разработка и проведение занятий с высокомотивированными обучающимися (предоставлю план работы, описание видов деятельности на занятиях, планируемый результат	До 5,0 б

	и проведу их в системе в рамках подготовки к научно-практической конференции школьников. Проведение анкетирования или тестирования педагогов направления с результатами+презентация+анализ.	
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>54 балла</b>
<b>К3. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>П1.</b> Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы (наличие и пополнение раздела сайта по направлению)	до 2 б
	<b>П 2.</b> (Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской о проделанной работе)	до 4,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>



**6.23. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КУРАТОРА ЛИНГВИСТИЧЕСКОГО, ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО,  
ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОГО НАПРАВЛЕНИЯ**

Критерии	Показатели	Шкала
<b>К.1 Результативность деятельности по направлению</b>	<b>1.1. Подготовка ежемесячного планировщика мероприятий по направлению (месячный планировщик предоставляется)</b>	До 5,0
	<b>1.2. Написание авторской (адаптивной) программы модуля из части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, анализ реализации</b>	До 3,0
	<b>1.3. Написание авторской (адаптивной) программы, как части адаптированной образовательной программы основного общего образования, анализ реализации</b>	До 3,0
	<b>1.4. Доля педагогов, вовлеченных в идею реализации образовательного события (протокол с функциональными обязанностями каждого члена группы) 50% от учителей направления - 1 б 100% от учителей направления - 3 б</b>	До 3,0
	<b>1.5. Экспертиза инновационных материалов педагогов, отчёт о работе МК</b>	До 5,0
	<b>1.6. Подготовка и проведение для обучающихся мероприятий по направлению (не входящих в мероприятия МК, н-р SELT, Кембридж-тестирование+аналитические материалы, презентация аналитических материалов) Уровень школы Уровень муниципалитета Уровень региона Уровень межрегиона</b>	До 10,0
	<b>1.7. Подготовка и проведение методического мероприятия для педагогов по направлению (не входящих в мероприятия МК) Уровень школы Уровень муниципалитета Уровень региона Уровень межрегиона</b>	До 10,0 б
<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>		<b>39 баллов</b>
<b>К 2. Реализация мероприятий по развитию талантливых детей и по поддержке детей, имеющих проблемы в обучении</b>	<b>П.1. Научно-методическая деятельность куратора направления:</b>	
	- проведение заседаний творческих групп по реализации образовательного события	До 3 б
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и региональном уровне <b>Выступление</b> на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном,	До 10,0б

	всероссийском, республиканском, муниципальном (очно)	
	- разработка и написание сценария массового мероприятия (сценарий предоставляется) <i>(презентация, анализ мероприятия)</i>	До 8,0 б
	<b>П.2.Участие обучающихся направления в конкурсах, предлагаемых другими площадками области</b>	
	региональный уровень (призовое место, участие)	До 10,0б
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	До 5,0б
	<b>П.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей одаренных детей по направлению</b> <i>(лист мероприятия предоставляется)</i>	До 5,0б
	<b>П.4. Инновационная деятельность:</b> наличие разработанных программ уровня (5-9, 10-11) по УМК по направлению в соответствии с ФГОС нового поколения, применение инновационных технологий обучения использование ИКТ <i>(лист (презентация) проведения мероприятия с ИКТ)</i> ; организация учебно-исследовательской работы с обучающимися (не в рамках УП), разработка дорожной карты (паспорта) экспериментальной деятельности по направлению, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций, регулярная подписка на предметные научно-методические журналы (в.т.ч. электронные версии. Наличие грамот и благодарностей за результативную работу <i>(ксерокопии)</i> ).	До 10,0б
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>51 балла</b>
<b>К3. работа педагога в социуме на укрепление имиджа образовательной организации</b>	<b>П1.</b> Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы (наличие и пополнение раздела сайта по направлению)	до 5 б
	<b>П 2.</b> (Работа выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской о проделанной работе)	до 5,0б
	<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>10 баллов</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100 баллов</b>

## 6.24. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

Показатели	Шкала
1.1.Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг в управленческой деятельности администрации внедрены (обновлены) информационные и телекоммуникационные интерактивные источники, базы данных (Ведутся информационные базы данных; внедряется прикладное программное обеспечение для автоматизации процесса управления )	До 2
1.2.Наличие отчета по программе информатизации ОУ, документальное подтверждение реализации проектов по информатизации в ОУ, документальное подтверждение создания информационно-управленческой системы ОУ, организации и ведения электронного документооборота ОУ (Перечень конкретных информационных баз данных, работа с которыми осуществляется в ОУ заместителем директора, перечень конкретных трудовых функций по работе с информационными базами данных и представление отчета по работе с ними)	До 2
1.3.Информационная обеспеченность образовательного процесса: эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ: - сайт отвечает требованиям законодательства, - участие и получение призового места в независимых экспертизах сайтов, конкурсах	До 2
2.1. Динамика участия во внеурочной деятельности по предмету: 2.1.1.Доля педагогов, участвующих в создании и поддержке специального раздела на сайте СДО «Учительская» либо размещение в локальной сети актуальных материалов	До 2
2.1.2.Доля педагогов, использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	До 2
2.1.3.Организация социально значимой деятельности (сопровождение) информатизации: Обмен опытом использования IT-технологий (семинары, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями)	До 2
2.1.4.Участие педагогического коллектива в фестивалях и конкурсах, посвященных внедрению и использованию ИКТ в образовательной деятельности» и др.	До 2
2.1.5.Участие учащихся в дистанционных олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ	До 2

3.1.Общественнопрофессиональная активность: представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере ИТ-образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и др. мероприятиях, средствах массовой информации)	До 2
3.2.Анализ эффективности урока (занятия) (свой или коллег) по ИКТ	До 2
3.3.Администрация создает условия для повышения профессионального уровня педагогов: Участие в конкурсах педагогических достижений (подготовка конкретным заместителем директора конкурсантов)	До 1
3.4.Участие в вебинаре, семинаре, конференции в качестве слушателя об ИКТ (1б), применение полученного опыта в организации деятельности (сценарий с применением методик вебинара + презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	До 3
3.5.Участие в сетевых проектах по ИКТ (презентация с фото с характеристикой и описанием результатов для публикации на сайте)	До 1
3.6.Организована работа с педагогическими кадрами по повышению их квалификации в области применения информационных и телекоммуникационных технологий	До 2
3.7.Ведение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации). Увеличение доли педагогов, имеющих собственные страницы с учебными материалами в сети Интернет	До 5
3.8.Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства	До 4
3.9.Создание обучающего веб-ресурса с анализом текущих результатов педагогического проектирования	До 3
3.10.Веб-портфолио учителя (публикация с указанием темы, ссылки на материал) проходит систему антиплагиат	До 5
3.11.Очное выступление с обобщением ППО на заседании коллективной творческой группы (МК, МО) (тезисы выступления+презентация фото)	До 4
3.12.Очное выступление с обобщением ППО об ИКТ на заседании педагогического совета (тезисы выступления+презентация фото)	До 2
3.13.Очное выступление с обобщением ППО в ИКТ: на городском уровне, на региональном уровне, на федеральном уровне, на международном уровне	До 3
3.14.Очная модерация группы педагогов со сценарной стратегией методического характера (методическая разработка модерации+презентация с результатом деятельности (резолуцией работы секции)	До 3
3.15.Обучение на курсах повышения квалификации - получение образования в магистратуре//аспирантуре	До 2
3.16.Статья в сборнике не менее 500 слов с презентацией методического опыта	До 3

3.17.Создание алгоритма применения новой технологии, методики, описание технических характеристик внедрения (методические рекомендации по использованию ИКТ)	До 6
3.18.Педагогическое проектирование (паспорт инновации, дорожная карта, деятельность, критерии оценивания, мониторинг, рефлексивный отчет об экспериментальной деятельности+презентация или видео)	До 2
3.19.Разработка и организация курса СДО (метод.материал, презентация+анализ опыта реализации курса)	До 2
3.20.Написание методических рекомендаций по внедрению инновационной методики или проведения пед.эксперимента по организации деятельности обучающихся (педагогов)	До 2
3.21.Создание ЭОР (наполнение не менее 500 слов) с аннотацией ресурса, техническими характеристиками и планируемыми результатами использования ресурса, описание опыта использования не менее 200 слов	До 2
3.22.Экспертная деятельность	До 2
4.1. Подготовка нормативной документации по работе заместителя директора по ИКТ	До 2
4.1.2.Обеспечение и сопровождение видеоконференций, видеоселекторов, вебинаров	До 2
4.1.3.За личную подготовку победителя олимпиады (конкурса) федерального перечня (всероссийского уровня)	До 2
4.1.4.Отслеживание эффективности применения ИКТ на уроках	До 2
5.1.Ведение бесплатных консультаций, коллоквиумов, семинаров, круглых столов	До 2
5.2.Проведение собственных виртуальных экскурсий и наличие собственных виртуальных экскурсионных программ	До 2
5.3. Реализация групповых и индивидуальных проектов, в т.ч. и социальных (вне обязанностей)	До 2
6.1.Работа в комиссиях (рабочих группах) по созданию нормативно-правовых документов по использованию ИКТ "Электронной школы" и др. ресурсов он-лайн, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС и т.п.)	До 2
6.2.Ведение странички на школьном сайте	До 2
6.3.Участие в проведении экспертизы образовательного процесса (психологический анализ уроков, мероприятий).	До 3
6.4.Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (с пояснительной запиской о проделанной работе)	До 2
<b>Максимальный балл:</b>	<b>100</b>

## 6.25. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения	1.1.Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	Доля проведенных диагностических обследований от запланированных на отчетный период, акты	По факту	7 б
		1.2.Высокий уровень сопровождения педагогического процесса	Доля проведенных мероприятий с педагогическими работниками от запланированных на отчетный период, акты	1 % -8 баллов; от 0,59-0,48=6 балла; от 0,47 до 0,36=4 балла; от 0,35 до 0,25 =2 балла; от 0,24 до 0,13=1 балл	8 б
		1.3. Количество проведенных консультаций для учащихся, педагогов, родителей	1 раз в четверть, справка	Массовые – 5б Групповые – 3б Индивидуальные – 2 б	10 б
2	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	2.1. Положительная динамика развития коммуникативной сферы обучающихся, включенных в коррекционную работу	Кол-во уч-ся (в%), имеющих положительную динамику по итогам четверти, полугодия, года/численность обучающихся	от 1 до 0,6-5 баллов; от 0,59-0,48=4 балла; от 0,47 до 0,36=3 балла; от 0,35 до 0,25 =2 балла; от 0,24 до 0,13=1 балл	5 б
		2.2. Создание эффективной системы работы с детьми по речевому и коммуникативному развитию, преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	Доля проведенных мероприятий с обучающимися от запланированных на отчетный период, акты	1 % -8 баллов; от 0,59-0,48=4 балла; от 0,47 до 0,36=3 балла; от 0,35 до 0,25 =2 балла; от 0,24 до 0,13=1 балл	8 б

3	Профессиональные достижения педагога	3.1. Зафиксированная демонстрация достижений через проведение мастер-классов, открытых занятий	Количество мероприятий	Школьный уровень: 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 4 балла	7 б
		3.2. Уровень и статус участия в работе педагогических и научно-методических советов методических семинарах и методических объединениях	Выступления	Школьный уровень: 3 балла Муниципальный уровень: 5 баллов Региональный уровень: 7 баллов	7 б
		3.3. Реализация авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций интернет-публикаций, печатных изданий	Наличие работ	Печатное издание в сборнике, газете, журнале – 5 баллов Интернет-публикация – 2 балла	5 б
		3.4. Результативность презентаций собственной педагогической деятельности, уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла Федеральный уровень: 4 баллов	9 б
		3.5. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и сотрудниками ОО	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся и сотрудников ОО	2 балла	2 б
		3.6. Организация Взаимодействия с участниками образовательных отношений через Онлайн-систему	Периодичность и качество ведения ЭЖ, ведение собственной страницы на сайте ОО либо собственного сайта (блога) педагога	4 балла	4 б

		3.7. Степень активности инновационной деятельности учителя, результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности	Документальное подтверждение статуса участия педагога в инновационной деятельности ОО (член авторской группы, автор-инноватор, участник внедрения инновации	Автор инновационной идеи – 10 б, член авторской группы, реализующей инновационный проект – 5 баллов участник внедрения инновации – 2 балла	<b>8 б</b>
		3.8. Качественное выполнение разовых поручений по распоряжению непосредственного руководителя, директора	Служебная записка, приказ по школе-интернату	1-20 баллов	<b>20 б</b>
	<b>Итого:</b>				<b>100</b>



## **7. Порядок применения стимулирующих надбавок, доплат и иных выплат**

7.1. Основанием для выплаты является приказ директора лицея.

7.2. Педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал представляются к доплатам заместителями директора.

7.3. Сотрудники бухгалтерии представляются к доплатам главным бухгалтером лицея.

7.4. Представления рассматриваются на заседании Комиссии по распределению стимулирующего фонда при Управляющем Совете школы, действующих на основании Устава школы и Положений.

7.5. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

7.6. Основным условием выплаты стимулирующих надбавок является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.7. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава лицея, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание в последующем было снято, работник подлежит премированию за следующий период после взыскания.

## **8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих надбавок, доплат и иных выплат или их лишение**

8.1. Размер стимулирующих надбавок, доплат и иных выплат может быть снижен частично или полностью приказом директора лицея при невыполнении одного или более указанных критериев.

8.2. Снятие доплат, надбавок и иных выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой

работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по лицу), а также:

- наличие не снятого дисциплинарного взыскания;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- детский травматизм по вине работника;

- высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);

- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и т.д.;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы;

- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях;

- наличие замечаний по ведению документации;

- отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации);

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника лица.

В случае обоснованной жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, грубое отношение к учащимся и их родителям) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики вопрос о материальном поощрении сотрудника не рассматривается.

8.3. Все случаи снятия доплат, надбавок и иных выплат, депремирования работников рассматриваются руководителем и комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае.

8.4. Надбавки, доплаты и иные выплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

## **9. Прочие материальные выплаты**

9.1. Материальная помощь работникам лица выплачивается на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), вступления работника в брак, продолжительной болезни и других случаях (по заявлению работника) и на основании приказа директора школы при наличии денежных средств.

9.2. В связи с юбилейными датами со дня рождения 50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д. может выплачиваться денежное вознаграждение при наличии денежных средств.

9.3 При наличии денежных средств за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний по выполнению Устава лица, правил внутреннего трудового распорядка,

эффективность учебно-воспитательного процесса – не более 2-х должностных окладов.

## **10. Единовременное премирование**

В пределах экономии по фонду оплаты труда может производиться единовременное премирование работников в соответствии с утвержденными локальными актами школы, нормативными документами органов местного самоуправления.

## **11. Заключительные положения**

1. Настоящее Положение действует с момента утверждения.
2. Изменения и дополнения вносятся на рассмотрение органу общественной самодеятельности перед началом учебного и финансового года, согласуются и утверждаются на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда при совете школы на основании самооценки и оценки экспертной группы.

## **12. Формы морального стимулирования**

1. Приказ директора лицея с объявлением благодарности и записью в трудовую книжку.
2. Письменная благодарность директора лицея.
3. Представление работника к награждению Учредителем (Благодарственное письмо, грамота).
4. Представление работника к награждению Администрацией Советского городского округа (Благодарственное письмо, грамота).
5. Представление работника к награждению Управлением образования Советского городского округа (Благодарственное письмо, грамота).
6. Представление работника к награждению Правительством Калининградской области (Губернатором) (Благодарственное письмо, грамота).
7. Представление работника к награждению Грамотой Министерства образования и науки РФ.
8. Представление работника к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».
9. Представление работника к присвоению звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».
10. Представление работника к иным почетным званиям и отраслевым наградам.
11. Представление работника к соответствующим отраслевым грамотам и наградам происходит в атмосфере открытого обсуждения.
12. Награждения Грамотой Министерства образования и науки, а также нагрудным знаком «Почетный работник образования России» и почетным званием «Заслуженный учитель России» осуществляется с учетом существующей квоты, утвержденной Учредителем.

13. Документы, представляющие работника к награждению, готовятся администрацией лица с участием работника.

**Примечание:** методы морального и материального стимулирования могут применяться одновременно за одно и то же достижение.

**П Р А В И Л А**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**для работников МАОУ «Лицей №10» г.Советска**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящие правила разработаны в соответствии со ст.28, 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 91-128, 190, 372 Трудового кодекса РФ, приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», с целью упорядочивания процесса приема, перевода, увольнения сотрудников, основных прав, обязанностей и ответственности сторон трудового договора, укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рационального использования рабочего времени, урегулирования отношений, возникающих между работником и работодателем.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укрепление трудовой и общекультурной дисциплины, совершенствование организации труда на научной основе, воспитание работников лицея в духе добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка согласованы с органом общественной самодеятельности.

1.4. Правила являются обязательным локальным актом и приложением к коллективному договору, действующему в лицее.

**II. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Устраивающийся на работу подает заявление о приеме.

2.2. Согласно ст. 57 ТК РФ заключается трудовой договор (контракт).

2.3. Издаётся приказ о приеме на работу.

2.4. Согласно ст. 65 ТК РФ устраивающийся на работу должен предоставить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5. Работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу:

- Устав лица;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего распорядка;
- Должностные инструкции;
- Приказы по охране труда и правилами техники безопасности;
- Локальные акты лица.

Работник письменно подтверждает ознакомление с ними.

2.6. Согласно ст. 93 ТК РФ трудовой договор на условиях работы с неполной учебной нагрузкой может быть заключен в следующих случаях:

- ❖ По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- ❖ По просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида с детства или ребенка до достижения им 18 лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

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

2.7. Временное или постоянное изменение (уменьшение или увеличение) учебной нагрузки возможно только по взаимному согласию сторон.

2.8. По инициативе администрации установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть

уменьшен в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, количества классов (групп).

Если прежняя учебная нагрузка не может быть сохранена, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии п. 7 статьи 77 ТК РФ.

Согласие работника на изменение нагрузки по инициативе администрации не требуется:

- 1) в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (например, для замещения отсутствующего учителя выполнения его учебной нагрузки может быть передано другому учителю полностью или частично). Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года;
- 2) в случае, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу на срок до одного месяца;
- 3) при восстановлении на работе, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 4) при возвращении на работу женщин, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. Администрация вправе установить испытательный срок до трех месяцев при приеме на работу. Испытательный срок может достигать шести месяцев для руководителей образовательных учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций (ст. 70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Однако испытательный срок не устанавливается для следующих категорий:

- ❖ лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- ❖ беременных женщин;
- ❖ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ❖ лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- ❖ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между руководителями;

❖ в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытательный срок не устанавливается также при приеме на работу молодых специалистов, а также при поступлении на работу в порядке перевода из другого учреждения, предприятия, организации.

2.9.1. Отказ в приеме на работу.

2.9.1.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.9.1.3. В соответствии со ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовым положением об образовательном учреждении, утвержденном Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

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

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

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



2.9.1.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация лица обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

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

### **III. Основные обязанности работников**

Работники лица обязаны:

3.1. Работать честно и добросовестно, четко выполнять функции, изложенные в должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно исполнять распоряжения администрации, строго соблюдать Устав.

3.2. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.3. Вести себя достойно на производстве и в быту.

3.4. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию, организационную и управленческую культуру.

### **IV. Основные права, обязанности и ответственность администрации лица**

4.1. Непосредственное управление лицеем осуществляет директор.

4.2. Директор лица имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

4.2.3. совместно с Попечительским советом осуществлять поощрение и премирование работников;

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

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

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

4.3. Директор лица обязан:

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

4.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

4.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

трудовых обязанностей;

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

4.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.4. Администрация лицея осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, лицейских и внелицейских мероприятий.

4.5. Лицей как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

4.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

4.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

4.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

4.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.5.5. за выплату заработной платы 2 раза в месяц.

## **V. Основные права и обязанности работников**

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

5.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

5.1.5. 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;

5.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

5.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

5.1.9. участие в управлении лицеем в формах, предусмотренных законодательством и Уставом лицея;

- 5.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 5.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 5.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 5.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 5.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- 5.2. Педагогические работники лицея, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:
  - 5.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
  - 5.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - 5.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
  - 5.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
- 5.3. Работник обязан:
  - 5.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
  - 5.3.2. соблюдать Устав лицея и настоящие Правила;
  - 5.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
  - 5.3.4. выполнять установленные нормы труда;
  - 5.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - 5.3.6. бережно относиться к имуществу лицея и других работников;
  - 5.3.7. незамедлительно сообщить директору лицея о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества лицея;
  - 5.3.8. поддерживать дисциплину в лицее на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
  - 5.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 5.4. Работникам лицея в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:
  - а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

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

5.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный лицейо прямой действительный ущерб.

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

5.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5.5.3. и 5.5.4. настоящих Правил.

5.5.3. 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.

5.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности.

5.6. Работники лицея привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном разделом 9 настоящих Правил.

## VI. Режим работы и время отдыха

6.1. Учитывая особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, а также специфику организационной структуры в лицее, установить:

6.1.1. В лицее устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье для педагогических работников: учитель, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, методист, заместители директора деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени педагогических работников в период учебных занятий и в каникулярный период определяется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера, исходя не только из установленного объема учебной нагрузки, но и из времени, необходимого для выполнения работ, подпадающих под понятие «другая часть педагогической работы». Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Режим рабочего времени конкретного педагогического работника определяется исходя из учебного Плана образовательного учреждения.

6.1.2. В лицее устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, секретарь учебной части, бухгалтер, лаборант, библиотекарь, завхоз, специалист по охране труда, инспектор по кадрам, электроник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик.

Работникам административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается - 40 часовая рабочая неделя.

Время начала, окончания рабочего дня, перерывов для отдыха и принятия пищи административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала:

<b>Начало рабочего дня (час)</b>		<b>Окончание рабочего дня (час)</b>	<b>Перерыв для отдыха и принятия пищи (час)</b>
08 <sup>00</sup>	-	17 <sup>00</sup>	13 <sup>00</sup> -14 <sup>00</sup>

6.2. Рабочее время педагогических работников состоит из аудиторной и неаудиторной занятости.

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

Учреждение работает по графику шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, при этом учебные занятия в 1 классе проводятся в режиме пятидневной учебной недели и лишь в первую смену. Учебный план по основным общеобразовательным программам реализуется по пятидневной учебной неделе.

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

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

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

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

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

6.5. 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.

6.6. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание

уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией лицея с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

6.8. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

6.9. Директор лицея привлекает педагогических работников к дежурству по лицее. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора лицея.

6.11. 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.

6.12. Работникам лицея предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором лицея с учетом мнения органа общественной самодеятельности 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.

6.13. Работникам лицея могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

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

## **VII. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников лицея осуществляется в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

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

Тарификация утверждается директором лицея не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее мая месяца текущего года.

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

7.3. 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.

7.4. Выплата заработной платы в лицее производится два раза в месяц по 5 и 20 числам каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в банк.

7.5. В лицее устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам МАОУ «Лицей № 10» г.Советска за счет средств оплаты труда.

7.6. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## **VIII. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительную и безупречную работу, введение



инноваций в работу лица и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премия согласно Положению о системе оплаты труда;
- награждение ценным подарком;
- награждение отраслевыми наградами.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника (кроме премий).

6.2. Работникам лица, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, Дома отдыха, профилактории и др.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе. За особые трудовые заслуги работники лица предоставляются в вышестоящие органы для их награждения орденами, медалями, Почетными грамотами, а также для присвоения им званий.

## **IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностной инструкцией трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация лица применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение.

9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение трудовых обязанностей: прогул (в том числе отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин; появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

9.5. За прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин администрация лица вправе применить совокупность следующих мер:

- ✓ одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных в данном разделе настоящих правил;

✓ сокращение очередного ежегодного отпуска на количество дней прогула, если в результате этого продолжительность отпуска не становится меньше 28 календарных дней.

9.6. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работники лица, совершившие прогул (в том числе отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин, либо появившихся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, полностью лишаются производственной премии за соответствующий месяц.

9.7. Дисциплинарное взыскание за прогул, появление в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения имеет право налагать только директор лица.

9.8. До наложения дисциплинарного взыскания на провинившегося работника лица должен быть составлен акт в течение 4 часов (в случае отсутствия на работе), имеющий 3 подписи. В случае алкогольного или токсического состояния – медицинское освидетельствование, а также акт-объяснение с подписью работника.

9.9. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись. В случае отказа составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **Х. Расторжение трудового договора (контракта)**

10.1. По инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении, работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

#### 10.2. По инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
  - ✓ состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - ✓ недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);
  - появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
  - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- 8) совершения работником, выполнявшим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, привлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу лица;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускаются, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренных для случаев ликвидации организации.

### 10.3. По истечении срока действия договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Утверждено

Директор МАОУ «Лицей №10» г.Советска

Г.Ф.Соколовский



2020 г.

### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2021-2023гг..

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость работ за год	Срок выполнения	Ответственный	Включено в смету
1.	Замеры сопротивлений и изоляции, заземления.	1	35000	До начала учебного года	Зам. дир. по АХЧ	Ст.225
2.	Обучение по охране труда работников лицез	6 чел.	12000.00	До 01.09.21г.	Специалист по ОТ	Ст.226
3.	Проверка и заправка огнегасителей	112шт.	26000.00	До начала учебного года	Зам. дир. по АХЧ	Ст.225
4.	Медицинский осмотр	85чел.	145000.00	До начала учебного года	Специалист по ОТ	Ст.226
5.	Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация	85чел.	34000.00	До 01.10.2023г.	Специалист по ОТ	Ст.226
6.	Обеспечение учителей и тех.персонала спецодеждой и моющими средствами	12чел.	18000.00	До начала учебного года	Специалист по ОТ	Ст.340

7.	Обновление аптечек первой помощи	25шт.	4500.00	До 01.09.22г.	Специалист по ОТ	Ст.340
8.	Обучение электротехнического персонала	2чел.	8400.00	До 01.09.22г.	Зам. по АХЧ	Ст.226
9.	Приобретение аптечек первой помощи	13шт	10932,79	До 31.07.21г.	Специалист по ОТ	Ст.340

Специалист по ОТ



Д.А.Кашенцев

Утверждаю

Директор МАОУ «Лицей №10»

г. Советска

Г.Ф. Соколовский



2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

в соответствии с приказом МЗ и СР РФ №302н от 12.04.2011г. работников МАОУ «Лицей №10» г.Советска

Наименование производства, цеха	Профессия	Количество работающих		Вредные работы, вредные и опасные производственные факторы	№ по приказу Минздрава от 12.04.2011г. №302-н	Периодичность осмотров
		Всего	Из них женщин			
1	2	3	4	5	6	7
Административно- Зам. директора по	Директор	18	9	Подъем и перемещение	Прил.2, п.18	1 раз в год



Хозяйственная часть	АХЧ Дворник, Рабочий. Гардеробщик, Библиотекарь, Бухгалтер, Спец. по ОТ Инсп. по кадрам, Секретарь Завхоз Электронник			тяжести, Воздействие электромагнитного поля, Работа по считыванию и вводу информации.	Прил.1.п.3.2.2.4	
Учебно-воспитательная часть	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР Учитель, Педагог-психолог, Педагог- организатор, Социальный	64	57	Нагрузка на голосовой аппарат., Работа по считыванию и вводу информации., Воздействие электромагнитного	Прил.2, п.18	<b>1 раз в год</b>



	педагог			ПОЛІЯ			
--	---------	--	--	-------	--	--	--

Спеціаліст по ОТ



Кашенцев Д.А.

Утверждаю

Директор МАОУ «Лицей №10»



г. Советска

Г. Ф. Соколовский

« 14 »

августа

2020 г.

### Перечень приобретаемых средств индивидуальной защиты (СИЗ)

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с типовыми отраслевыми нормами

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей №10» г. Советска Калининградской области

№ п/п	Наименование приобретаемых СИЗ	Норма выдачи на год	Профессия (должность) работника	Пункт Типовых норм выдачи	Ф.И.О.
1	Костюм хлопчатобумажный Жидкое мыло Сапоги резиновые Сапоги утепленные	1 раз в год 100мл в месяц 1пара в год 1пара в 2,5 год	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Прил. №1 к приказу Минздравоохранения №1122н от 17.12.2010г. п. 64 прил. к приказу Минздравоохранения №541н от 01.10.2008г.	Сутурин С.С.

	<p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Восстанавливающие кремы</p>	<p>Апарты в год</p> <p>100 мл в месяц</p>			
2	<p>Полуботинки кожаные</p> <p>Костюм или халат</p> <p>Руковицы комбинированные</p> <p>Очки защитные</p> <p>Наушники</p> <p>Респиратор</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 в год</p> <p>1 пара до износа</p> <p>1шт. до износа</p> <p>1шт до износа</p> <p>1шт до износа</p>	<p>Учитель технологии (мальчики)</p>	<p>Прил. №1 к приказу Минздравсоцразвития №1122н от 17.12.2010г., П.708 прил. к приказу Минздравсоцразвития №1104 от 17.12.10г.</p>	<p>Зинченко А.Г.</p>
3	<p>Фартук хлопчатобумажный</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор</p> <p>Жидкое мыло</p> <p>Восстанавливающие кремы</p>	<p>1 на год</p> <p>1 на год</p> <p>1 на год</p> <p>1 на год</p> <p>250мл в месяц</p> <p>100мл в месяц</p>	<p>Учитель технологии (девочки)</p>	<p>П.19, прил. №2 к Постановлению Минтруда и соцразвития от 29.12.1997г. П.423, приложение АК ОСТ 40</p>	<p>Зубова А.С.</p>
4	<p>Халат вискозно-лавсановый</p>	<p>1 раз в год</p>	<p>Библиотекарь</p>	<p>Прил. №1 к приказу Минздравсоцразвития</p>	<p>Грошева А.А. Токарева Г.А.</p>

	Мыло жидкое	100 мл в месяц		От 17.12.2010г. №1122н, П.50 прил. №13 к Постановлению Минтруда РФ от 27.12.1997г. №66	Неофитов Н.Н. Цыпина А.Ф.
5	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Рубашки комбинированные Куртка теплая Сапоги утепленные Жилет сигнальный Плащ непромокаемый Средства для защиты кожи Жидкое мыло	1 в год 1 в год 6пар в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2,5года 1 раз в год 1 раз в 3года 100мл в месяц 250мл в месяц	Дворник	П.20, приложение к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. №541н Приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н	
6	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиновый Ботинки кожаные Перчатки резиновые Очки защитные Жидкое мыло	1 на год До износа 1 пара на 2 года До износа До износа 250мл в	Учитель химии	П.37, прил.к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. №541н Прил. №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н	Жданова А.П. Кошвец Д.В. Соколовский Г.Ф.

Средства для защиты кожи	месяц 10мл в месяц			
-----------------------------	--------------------------	--	--	--

Чеканит по ОТ



Копенев Д.А.



Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью:

149 (сто сорок девять) листов

Директор MAOY «Лицей №10» г. Советска

Г.Ф. Соколовский

