

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

От Работодателя

Директор МБОУ СОШ № 7

Корж А.С.



От Работников

Председатель профкома

Зиялова А.В.



Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
г. Белгорода
на период с 23.03.2023г. по 22.03.2026г.

Коллективный договор
принят на общем собрании работников
МБОУ СОШ №7
от 23.03. 2023г.
Протокол № 1

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 21/23^{-обр} от 12.04 2023 г.
Зиялова А.В.
(подпись)

Белгород, 2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2023-2026 годы и действует с момента подписания с 23.03.2023 по 22.03.2026

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Зияловой Алёны Викторовны с одной стороны и работодателем МБОУ СОШ №7 в лице директора Корж Антонины Сергеевны, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами.

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

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

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников школы.

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

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

(принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами.
- перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров;
- положение о премировании работников;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о порядке предоставления надбавки за непрерывный стаж работы в одном учреждении.

1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и переподготовку, и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

2.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в пять лет. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

2.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса РФ).

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276) и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой аттестационной категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

2.4.3. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет, беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Прохождение аттестации указанной категории зависит от желания самих педагогических работников.

2.5.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца до предстоящих мероприятий, или массовом высвобождении работников (одновременное сокращение 5 процентов от общей численности работающих) не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ).

2.5.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.5.5. В случае сокращения штата отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 8 лет, не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.5.6. В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана, предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной загрузки.

2.5.7. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

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

3. Прием на работу, трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Трудовые книжки работников оформляются в соответствии с действующей Инструкцией по заполнению трудовых книжек и хранятся в Учреждении или производится формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для

хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и соцстрахования Российской Федерации.

3.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 6.18 Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №7).

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

3.10.1. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.10.2. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.11.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников)).

Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ) не допускается.

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

3.11.3. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.11.4. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3.14. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ст. 5, ч. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07.2022 N 255-ФЗ, ч. 1.1 ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об

образовании).

4. Рабочее время, время отдыха.

4. Работодатель обязуется:

Режим рабочего времени общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1. Продолжительность рабочей недели в школе установить пятидневной с выходным днем – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю. Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут в первом полугодии, 40 минут – во втором полугодии с соблюдением ступенчатого обучения, в остальных классах - 45 минут.

4.2. Режим работы МБОУ СОШ №7 устанавливать до начала учебного года на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4 Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками. При наличии таких перерывов между уроками предусматриваются компенсации в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, в соответствии с Положением материального стимулирования учреждения (локальный документ).

4.4.1. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

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

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

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

4.6. Часы, свободные от уроков, дежурств, внеурочных мероприятий учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Совместно с профкомом вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний коллектива, родительских собраний и утвердить на собрании коллектива работников (наименование учреждения).

4.8. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.9. В каникулярное время привлекать учителей к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с письменного согласия работника.

4.10. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.11. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома, не позднее 15 мая текущего года.

4.12. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить два раза в год с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.

4.13. Привлекать учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на год, утверждается директором, согласуется с профкомом.

4.14. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, согласовать его с профсоюзным комитетом.

4.15.1. Очередные отпуска предоставляются работникам образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством, в летний период. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).

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

4.15.3. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

4.15.4. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.15.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.16. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.17. Сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет учебную нагрузку в прежнем объеме.

4.18. Вновь принятым работникам может быть предоставлен очередной отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.19. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ)

4.20. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа.

4.21. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней и членам профкома - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
 - классным руководителям, организующим ремонт кабинетов – 2 дня;
 - учителям физического воспитания и технологии за ремонт мастерских и спортивного зала – 3 дня.

4.22. Предоставлять учителям общеобразовательного учреждения последний день каникул для изучения жилищно-бытовых условий учащихся, повышения квалификации в методическом центре, библиотеках города, для обобщения передового педагогического опыта.

4.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.24 Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой корона вирусной инфекции (COVID-19)

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

4.25. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работ:

без сохранения заработной платы

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию)».

4.26. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

5. Оплата и стимулирование труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе:

- ст. 99 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ.
- Закона Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».
- Закон Белгородской области от 20 декабря 2004 г. №160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ».
- Постановлением Правительства Белгородской области от 30.09. 2019 г. № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

5.2. В области оплаты труда стороны договорились:

5.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международными договорами РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной зарплаты. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Белгорода.

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

5.5. В соответствии со статьей 133 ТК РФ установлено, что зарплата работника, полностью отработавшего свою норму рабочего времени за месяц, не может быть меньше федерального минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Если зарплата работника меньше МРОТ, то производится соответствующая доплата до МРОТ.

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рубля в месяц. Далее устанавливается минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом РФ.

5.6. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Объем средств в общем объеме распределяется самостоятельно:

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

5.7.2. на фонд оплаты труда Школы, который состоит из базовой и стимулирующей части.

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

– стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусмотримые Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Белгорода, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

5.8. Размеры базовых окладов определяются в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

5.9. Заработная плата выплачивается работникам Школы 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. Заработная плата за I половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Штатное расписание Школы утверждается Учредителем по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

5.11. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, а также сверхурочной работы определяется трудовым договором и ст. 151-152 ТК РФ.

5.12. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. сохранять оплату труда работников Школы не ниже установленных Постановлением Правительства Белгородской области от 30.09. 2019 г. № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

– обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы;

– производить любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, только с его письменного согласия;

– нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам;

5.13.2. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

5.13.4. На учителей и других педагогических работников составлять и утверждать тарификационные списки на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

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

5.14 Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

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

6.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.3.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

6.3.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.

6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

6.6. Обеспечивать ежемесячные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в размере 40% от средней заработной платы согласно закону РФ.

6.7. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.8. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников школьного возраста до 14 лет включительно.

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя.

Стороны договорились:

7.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.

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

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

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний;

8.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски и регулярно их анализировать, и оценивать;

8.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.5. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.6. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.8. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда, (приложение № 5) с определением в нем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, с соблюдением сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Вести 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

8.9. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

8.10. Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране и безопасности труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.11. Осуществлять обучение по охране труда через проведение:
инструктажей по охране труда;
стажировки на рабочем месте;
обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

8.12. В состав комиссии по специальные оценки условий труда включать уполномоченного по охране труда от профкома.

8.13. Организовать проверку знаний требований охраны труда работников школы не реже 1 раза в год согласно Постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда". Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев. Предусмотреть проведение инструктажей по охране труда:

а) вводный инструктаж по охране труда;

б) инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый);

в) целевой инструктаж по охране труда.

8.14. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда от профсоюза на обучение по охране труда.

8.15. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и сменяющихся средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В случае неприменения выданных работникам в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работодатель имеет право отстранить от работы работника.

8.16. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в школе. При температуре воздуха в помещении ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

8.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством обязуется проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.18. Обеспечить горячим питанием в столовой работников общеобразовательного учреждения.

8.19. Ежеквартально проводить анализ заболеваемости работников, устранять причины заболеваемости в короткие сроки.

8.20. Предоставлять работникам возможность создавать группы здоровья: аэробики, плавания, ритмики.

8.21. Два раза в год проводить дни здоровья для работников и их членов семей с выездом за город, на природу.

9. Пожарная безопасность.

«В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

9.1. Работодатель имеет право:

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны. 9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.3. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

9.2.4. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

9.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

9.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

9.3. Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации».

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами

профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

10.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома с сохранением средней заработной платы на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

10.4. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения производит ежемесячные выплаты председателю и членам профкома за общественную работу, в соответствии с показателями критериев по данному вопросу в зависимости от набранных баллов.

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

10.5.2. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования с городской организацией профсоюза. (ст.374,376).

10.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития школы.

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования, по тарификации, аттестации педагогических кадров, управляющего Совета специальная оценка условий труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

10.8. При условии выполнения пунктов коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

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

- утверждение расписания уроков и занятий;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.10 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10 ФЗ (с изменениями и дополнениями) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребенка в семье, в связи с юбилеем, с тяжелой болезнью, с несчастным случаем или пожаром, а также в результате высоких достижений, связанных с профессиональной и активной профсоюзной деятельностью на благо школы.

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

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

Стороны договорились:

12.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.

12.2.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

12.2.2. Стороны отчитываются о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

12.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на собрании работников коллектива 23.03. 2023 года сроком на 3 года.

Протокол № 1 от 23.03. 2023г

Директор МБОУ СОШ №7
_____ Корж А.С.

Председатель профкома
_____ Зиялова А.В.

Принято
на общем собрании
работников
Протокол
№3 от 29.08.2022г.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
_____ Зиялова А.В.

Утверждены
приказом директора МБОУ
СОШ №7
от 31.08.2022г. № 414
_____ А.С. Корж

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК), иными федеральными нормативными правовыми актами, уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» г. Белгорода (далее - Учреждение) порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила утверждаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Правила имеют цель способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами, трудовым договором, локальными актами Учреждения.

1.5. Индивидуальные особенности работников Учреждения предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.6. При приеме на работу Учреждение обязано ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо, представленное директором Учреждения.

2.2. Лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в Учреждении. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для заместителей руководителя – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между Учреждением и иным работодателем;
- д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- е) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Прием на работу в Учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем Учреждение не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана провести вводный инструктаж по охране труда.

Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) директор Учреждения (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, до работы не допускается.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу Учреждение обязано в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Учреждение обязано ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, Учреждение предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.10. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. Личное дело работника хранится в Учреждении.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и Учреждением. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется приказом директора Учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода).

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца в письменном виде.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом Учреждение письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и Учреждением трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Учреждение выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью Учреждения записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку

должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.14. Увольнение работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Учреждение обязано предложить работнику другую, имеющуюся в Учреждении работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. Желательно, чтобы Учреждение сделало предложение трижды:

- в день вручения уведомления;
- за 5-7 дней до направления соответствующих документов в выборный профсоюзный орган для получения мотивированного мнения;
- непосредственно перед расторжением трудового договора.

2.15. Учреждение формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК.

2.16. Директор Учреждения назначает приказом работника Учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

2.17. Учреждение обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия в Учреждении).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.18. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности в Учреждении может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Учреждения. При использовании электронной почты Учреждения работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование Учреждения;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор Учреждения);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности в Учреждении;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

2.19. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Учреждением для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Учреждение по письменному заявлению работника обязано исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.20. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Учреждение направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.21. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора Учреждения, поэтому отказ директора Учреждения в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ТК, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном ТК и иными федеральными законами;
- добровольную аттестацию на соответствующую квалификационную категорию согласно «Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений»;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества);

- по направлению Учреждения проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свободой преподавания, свободного выражения своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

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

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

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

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

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

- правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

3.5. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

- право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Учреждения получать дополнительное профессиональное образование;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Учреждения, настоящие Правила;
- при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах Учреждения;
- предъявлять при приеме документы, предусмотренные законодательством;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями;
- поддерживать благоприятный морально-психологический климат в учреждении;
- выполнять требования в области гражданской обороны и предупреждения чрезвычайных ситуаций;
- добросовестно исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- незамедлительно сообщить директору Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Учреждения;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;

- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающимися; обеспечивать сотрудничество с обучающимися в процессе обучения и во внеурочной работе;

- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;

- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;

- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;

- активно пропагандировать педагогические знания;

- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию);

- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы Учреждения.

- при реализации основных общеобразовательных программ учителя должны вести следующую документацию;

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

2. Журнал учета успеваемости.

3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).

4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).

5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся и воспитанников педагогические работники обязаны немедленно сообщать администрации Учреждения.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников Учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.8. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса 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 школы;

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

ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

з) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

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

к) употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

л) использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с директором Учреждения, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Интернет в личных целях, играть в компьютерные игры;

м) выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

н) оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

3.9. В установленном порядке приказом директора Учреждения в дополнение к преподавательской работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками.

4. Материальная ответственность работника

4.1. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.2. и 4.3. настоящего Положения.

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

4.2. 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.

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

ответственности: сторож Учреждения, заведующие учебными кабинетами, заведующий библиотекой, заместитель директора Учреждения по административно-хозяйственной работе.

4.4. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

4.5. Размер ущерба, причиненного работником Учреждению при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

4.6. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

4.7. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу директора Учреждения.

Приказ может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления директором Учреждения размера причиненного работником ущерба.

4.8. Если месячный срок истёк или работник не согласен добровольно возместить причиненный Учреждению ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

4.9. Работник, виновный в причинении ущерба Учреждению, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет директору Учреждения письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

4.10. С согласия Учреждения работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

4.11. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Учреждению.

4.12. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Учреждением обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5. Основные права и обязанности директора Учреждения

5.1. Директор Учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать штатное расписание Учреждения;
- распределять должностные обязанности между работниками Учреждения;
- в случае производственной необходимости изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника;
- возлагать на работника обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - б) не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр (обследование);
 - в) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.2. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в соответствии с ТК, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Директор Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Директор Учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.3. В случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) наступает материальная ответственность Учреждения, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

Учреждение обязано возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

Учреждение, причинившее ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить директору Учреждения заявление о возмещении ущерба.

Директор Учреждения обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением директора Учреждения или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении Учреждением установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора Учреждения.

Рабочее время педагогических работников Учреждения определяется режимом работы Учреждения, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Учреждения;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками Учреждения дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Для директора Учреждения, его заместителей устанавливается ненормированный рабочий день с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам Учреждения, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

6.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной

продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором Учреждения.

6.6. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника Учреждения определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

6.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

6.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

6.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

6.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

6.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

6.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в Учреждении ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

6.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

6.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора Учреждения при приеме на работу.

6.18. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК может быть заключен на условия работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Учреждением;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет, находящегося на ее иждивении), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда директор Учреждения обязан устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

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

- а) по взаимному согласованию сторон;
- б) по инициативе администрации Учреждения в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

6.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Учреждения, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным

планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.20. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Учреждения на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.21. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Учреждение уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило учитываются следующие факторы:

- а) преемственность преподавания предметов в классе и объем учебной нагрузки;
- б) стабильность нагрузки в течение всего учебного года.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

6.22. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним прекращается.

6.23. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации Учреждения согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу, в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же Учреждении на все время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

д) возвращения на работу учителя, прервавшего длительный отпуск, сроком до 1 года.

6.24. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

6.25. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.26. При возложении на учителей Учреждения, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

6.27. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

6.28. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.29. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

6.30. К другой части педагогической работы работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относятся выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

6.31. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником Учреждения – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами Учреждения – периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение

учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

6.32. К рабочему времени педагогических работников относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания коллектива, заседания методических объединений, инструктивно-методические совещания, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 3 часов.

Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, методического объединения - один раз в четверть.

Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

6.33. При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники Учреждения, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

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

6.35. Педагогическим работникам по усмотрению администрации может быть предоставлен один методический день в неделю для самостоятельной работы по повышению квалификации при нагрузке не более 24 часов в неделю согласно коллективному трудовому договору. Администрация Учреждения вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

6.36. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

6.37. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих Учреждения определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

График сменности объявляется работнику под подписку и вывешивается на видном месте.

6.38. Технические работники обязаны являться на работу не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня Учреждения.

6.39. Учреждение при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.40. При составлении расписаний занятий Учреждение исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не

образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

6.41. Рабочий день учителя начинается за 20 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонком) о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом директора Учреждения.

6.42. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору Учреждения и его заместителям в целях контроля.

6.43. Учитель обязан иметь рабочую программу на предстоящий учебный год, которая должна пройти процедуру согласования и утверждения до 31 августа.

6.44. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

6.45. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.

6.46. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

6.47. Учитель обязан выполнять распоряжения по учебной деятельности Учреждения точно и в срок.

6.48. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

6.49. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

6.50. Классный руководитель занимается с классом воспитательной и внеурочной работой согласно имеющемуся в Учреждении плану.

6.51. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.

6.52. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 8.00 утра и заканчивает не ранее 15.20, проверив порядок в школе. Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии представителей администрации Учреждения, членов учительского самоуправления.

6.53. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания.

6.54. Работники Учреждения обязаны ставить в известность администрацию о приходе в Учреждение посторонних лиц.

6.55. В рамках режима рабочего времени запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

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

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации Учреждения;

- входить в класс после начала урока (занятий), за исключением лиц, имеющих на это право;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии обучающихся.

6.56. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том

числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

6.57. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.58. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

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

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

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

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

6.63. Режим рабочего времени всех работников Учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.64. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников Учреждения и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

6.65. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию; педагогические работники проходят гигиеническую подготовку и аттестацию при приеме на работу и далее один раз в два года.

6.66. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.67. Работникам Учреждения устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается. Перерыв для отдыха и питания

не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.68. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором.

6.69. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

6.70. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.71. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство РФ.

6.72. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.73. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.74. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном ТК.

6.75. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

Учреждение утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. О времени начала отпуска Учреждение извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.76. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

6.77. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

6.78. По соглашению между работником и Учреждением ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.79. Учреждение может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

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

6.80. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.81. Педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

6.82. Педагогическим работникам Учреждения может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленным ТК и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 7 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

7. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы

7.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником

трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

7.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.3. В случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК работник может быть временно переведен по инициативе Учреждения на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Учреждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с учетом требований, предусмотренных ч. 3 ст. 312.9 ТК. Работник знакомится с указанным локальным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Учреждения в случаях, предусмотренных п. 6.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе Учреждения последнее обеспечивает работника необходимым для выполнения этим работником трудовой функции оборудованием, указанным в ч. 2 ст. 312.9 ТК либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости Учреждение проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Учреждением.

По окончании срока перевода, в порядке предусмотренном п. 6.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка Учреждение не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Учреждения на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника.

При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 7 ст. 312.9 ТК в связи с которыми временный перевод работника на дистанционную работу невозможен, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Учреждения и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК.

7.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и Учреждением электронными документами в порядке, предусмотренном ст.ст. 312.2, 312.3 ТК.

7.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Учреждения и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

7.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК, могут быть предъявлены Учреждению лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не

предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Учреждения данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК, может осуществляться путем обмена электронными документами.

7.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Учреждением в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

7.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Учреждения путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 3 рабочих дней с момента получения электронного документа.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) Учреждения о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Учреждение обязано в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Учреждение не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренного ст. 312.3 ТК РФ).

7.9. На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положение раздела 5 настоящих правил внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени.

Режим рабочего времени дистанционного работника и работника, осуществляющего свою трудовую функцию непосредственно в учреждении идентичен.

При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для Учреждения в рабочие часы, установленные в Учреждении, для совместного решения поставленных задач.

Время взаимодействия дистанционного работника с Учреждением включается в рабочее время.

7.10. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденном в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

7.11. Учреждение обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Учреждения и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Учреждение выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно в срок не позднее 10 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а выплата расходов – не позднее 5 рабочих дней с момента предоставления отчета работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

7.12. В случае направления Учреждением дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст.ст. 166 –168 ТК.

7.13. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Учреждению оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет Учреждению сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и Учреждение являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

7.14. Помимо оснований, предусмотренных ТК, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Учреждения в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Учреждением по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Учреждения.

7.15. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

8. Оплата труда.

8.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и муниципальным заданием, установленным учредителем в соответствии с предусмотренной уставом Учреждения основной деятельностью.

8.2. Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. Работнику Учреждения производится доплата при совмещении профессий, должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата труда работников Учреждения и их материальное стимулирование осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования.

8.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников включает в себя: базовую часть - установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставка); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается директором Учреждения с учетом коэффициента (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) за сложность и объем выполняемой работы (количество обучающихся, уровень образования, квалификационную категорию), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставки) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами школы.

8.5. 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 Учреждения не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, 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.

8.6. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в отделении банка.

8.7. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показателей и условий осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) представление к награждению почетными грамотами разного уровня.

9.2. Поощрения применяются директором Учреждения. Представительный орган работников Учреждения вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению директором Учреждения.

9.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) директора

Учреждения, доводятся до сведения всего коллектива Учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Работники школы обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (п.п. 5, 6а, б, в, г, д, 8,10 ст. 81 ТК).

10.3. Помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных ТК, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласования с профсоюзной организацией.

10.4. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

10.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

10.6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом и в соответствии с уставом Учреждения.

10.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

10.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

10.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.13. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

10.14. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения, в суд или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.15. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

10.16. Директор Учреждения 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.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила утверждаются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

11.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в Учреждение, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

11.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Учреждение руководствуются положениями ТК и иных нормативно - правовых актов РФ.

11.4. По инициативе Учреждения или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.5. Правила являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками Учреждения без исключения.

Контроль за исполнением Правил возложен на администрацию Учреждения и профсоюзный комитет.

Согласовано
председатель
первичной
профсоюзной
организации
МБОУ СОШ
№ 7

А.В. Зиялова

« ____ » _____

Согласовано
председатель
Управляющего
совета
МБОУ СОШ
№7

В.И. Хроменок

« ____ » _____

Согласовано
начальник
управления
образования
администрации
г. Белгорода

_____ А.

Гричаникова

« ____ » _____

Принято
общим
собранием
коллектива
МБОУ СОШ
№7
протокол №

Директор

А.С. Корж

« ____ » _____

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» г. Белгорода**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 24.12.2007г. №291-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006г. №236-пп», постановлением администрации г. Белгорода «О методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Белгорода» в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» г. Белгорода в повышении качества образовательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ СОШ №7 г. Белгорода.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (на 01 января и на 01 сентября) по результатам труда работников МБОУ СОШ №7 г. Белгорода в предшествующие месяцы.

1.4. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения вновь принятых работников) по методике, утвержденной настоящим положением.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам школы включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников школы.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ СОШ №7 распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками школы пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам школы распределяются Управляющим советом МБОУ СОШ №7 по представлению директора школы и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников школы

являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего Положения.

1.8. Оценочные листы с представленными работниками подтвержденными документами хранятся в архиве школы в течение трех лет.

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по МБОУ СОШ №7.

2.2. Состав комиссии в количестве 7 человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации школы, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №7 г. Белгорода осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям.

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

3.3. Работники школы готовят статистическую информацию о результативности своей деятельности в отчётный период в соответствии с критериями результативности, определенными Положением, согласуют их с курирующими заместителями директора и направляют их в Комиссию. Заместители директора предоставляют директору школы сводную аналитическую информацию о показателях деятельности курируемых работников для подготовки итоговых приказов о результативности деятельности педагогов школы по итогам учитываемого периода. Заместители директора согласуют статистическую информацию о результативности своей деятельности в отчётный период с директором школы.

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

- для заместителей директоров - количество набранных баллов и соответствующего им процента доплат путём перевода количества набранных баллов в проценты (максимум- 64%)

от базового оклада заместителя руководителя в соответствии со шкалой установления доплат для заместителя директора (п. 4.2. настоящего Положения);

- для остальных категорий работников школы (исключая директора) – количества набранных баллов.

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

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

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

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

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

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

1 группа: стимулирующие выплаты по результатам труда:

- для заместителей директоров – путём перевода количества набранных баллов в проценты (максимум- 64%) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии со шкалой установления доплат для заместителя директора (п. 4.2. настоящего Положения);

- для работников школы (учителям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, непедagogическим работникам, исключая директора по должности «директор» и заместителей директора по должности «заместитель директора») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла;

- для педагогических работников, занимающих одну из должностей по совместительству и (или) совмещающих должности, размер выплат устанавливается по каждой из занимаемых должностей путем суммирования набранных баллов по каждой должности.

2 группа: стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени (в пределах фонда стимулирования):

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К. Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»- в размере 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», Почетный работник воспитания и просвещения РФ»- в размере 500 рублей;

- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей (не зависимо от других званий или наград).

Доплаты за звания и награды производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

3 группа: фиксированная стимулирующая выплата за выполнение функций наставника – 1500 рублей (при отсутствии иных выплат за данный вид деятельности)

3.11. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

1. Из общей суммы средств стимулирующего фонда школы вычитаются средства, расходуемые на доплаты работникам школы, имеющим государственные и отраслевые награды, заместителям директора (кроме

заместителя директора по административно-хозяйственной работе);

2. Оставшаяся сумма средств делится на сумму набранных всеми работниками школы баллов (исключая директора по должности «директор», заместителей директора). Педагогические работники школы (категории «учителя», «педагогические работники» и «учебно – вспомогательный персонал») и непедagogические работники имеют разные фиксированные суммы для распределения стимулирующих выплат в рамках единого фонда стимулирования на каждый полугодовой период. Суммы для педагогических и непедagogических работников в рамках единого фонда определяются на каждый полугодовой период.

3.12. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по школе.

3.13. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ №7 г. Белгорода

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета школы, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора МБОУ СОШ №7

Критерии оценки профессиональной деятельности заместителя директора		
Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по курируемым предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	
	Успеваемость (средняя по курируемым предметам)	100% - 3 балла;
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам)	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 баллов; 60 – 69% - 2 балла; 50 – 59% - 1 балла
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	

	Успеваемость (средняя по курируемым предметам)	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл;
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам)	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость (средняя по курируемым предметам)	100% - 5 баллов 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл;
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам)	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др. Контрольные работы по текстам администрации школы при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ При наличие нескольких – критерий определяется по среднему показателю	
	Успеваемость (средняя по курируемым предметам)	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл;
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам)	85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
	1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах по курируемым предметам	Муниципальный уровень (по среднему общекомандному месту): 1-5 место – 7 баллов; 6-10 место – 6 баллов; 11-15 место – 5 баллов; 16-20 место – 4

		<p>балла; 21 и ниже – 2 балла при наличии призового места</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл;</p> <p>Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл.</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 5 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>1.6. Достижения обучающихся в учебных конкурсах</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл;</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл;</p> <p>Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): заочные 1 место – 9 баллов; 5 баллов 2 место – 8 балла; 4 балла</p>

		<p>3 место – 7 балл. 3 балла Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. 6 баллов Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>1.7. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): заочные 1 место – 9 баллов; 5 баллов 2 место – 8 балла; 4 балла 3 место – 7 балл. 3 балла Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. 6 баллов Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления</p>

		устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.8. Результативность участия (призовые места) в исследовательских конференциях	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.9. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очных, заочных): «Интеллектуально-творческий потенциал России»; «Познание и творчество» (олимпиады по предметам): «Эрудит», «Ни дня без немецкого», «Созвездие», «Омега», «Альфа», «Русский язык», «Юный художник», «Гимны России», «Клио»; «Авангард», «Золотое руно», «Медвежонок», «Кенгуру»;	Участие 50 % учащихся и выше – 5 баллов; 40 % учащихся – 4 балла; 30 % учащихся – 3 балла; 20 % учащихся – 2 балла; 10 % учащихся – 1 балл. Баллы суммируются

	<p>Всероссийский конкурс исследовательских работ «Юность, наука, культура», «Научный потенциал – XXI», «Первые шаги в науку») в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов.</p>	
<p>2. Сформированность информационно-технологической компетенции</p>	<p>2.1. Результативность участия школьников в конкурсах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов</p>	<p>При наличии призовых мест: 12 баллов – Всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
<p>3. Обеспечение доступности общего образования</p>	<p>3.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет, из числа проживающих в микрорайоне школы.</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>3.2. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов</p>	<p>Не менее 95% - 5 баллов</p>
<p>4. Эффективность управленческой деятельности</p>	<p>4.1. Уровень организации аттестации</p>	<p>5 баллов – 100% подтвердивших заявленную</p>

	педагогических работников	категорию
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы за год, планирование и др.) По результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
	4.4. Организация предшкольной подготовки в школе будущего первоклассника	5 баллов
	4.5. Своевременное и качественное исполнение решений педагогических советов, протоколов поручений, нормативно – правовых и распорядительных актов	До 10 баллов, определяется комиссионно
	4.6. Организация на базе школы олимпиад муниципального, регионального уровней	5 баллов
	4.7. Обеспечение работы пунктов по проведению ОГЭ, ЕГЭ на базе школы	10 баллов
	4.8. Обеспечение методического сопровождения педагогической практики	5 баллов за одного (не более 4-х)

	студентов учебных заведений	
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов	5.1. Результативное участие (победитель, лауреат) педагогов в профессиональных конкурсах	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – не зависимо от уровня конкурса. Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
6. Инновационная деятельность педагогов	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебников	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	6.2. Качественная разработка инновационных проектов (ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы (при наличии положительной экспертной	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень школы

	оценки)	
	6.3. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных)	3 балла
7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень.
	7.2. Наличие собственных публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень. 1 балл- Интернет-публикации
8. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	4 балла - свыше 90%; 2 балла - 75 - 89%
	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по	7 баллов – 80% и выше; 5 балла 60-79%; 3 балла – 40-59%

	каждому из мероприятий).	
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла – 50-60%
9. Уровень социализации обучающихся	9.1. Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	6 баллов – при отсутствии; 4 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.2. Охват обучающихся профессиональной подготовкой	10 баллов - 90% и выше; 5 баллов - 75 – 89%
	9.3. Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения)	12 баллов - 90% и выше; 8 баллов - 75 – 89% 4 балла - дополнительно если не менее 30% учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	9.4. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 10 баллов; 75 – 89% - 5 баллов
	9.5. Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы	отсутствие - 10 баллов; отрицательная динамика -6 баллов

	риска)	
	9.6. Охват учащихся обучением по ИУП	90% и выше – 10 баллов
10. Управление воспитательным процессом	10.1. Занятость учащихся во внеурочное время	8 баллов – при занятости школьников от 80 до 100%; 5 баллов – при занятости от 60 до 80%
	10.2. Результативное участие обучающихся (победитель лауреат) в социально-значимых проектах, акциях.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	10.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	10.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие

Максимальное количество баллов – 95

80 и более баллов – устанавливается доплата в размере	64% от <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
74 - 79 баллов - устанавливается доплата в размере	58% от <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
66 - 73 баллов - устанавливается доплата в размере	52% <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
55 - 65 баллов - устанавливается доплата в размере	46% <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
45 - 54 баллов - устанавливается доплата в размере	40% <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
36 - 44 баллов - устанавливается доплата в размере	34% <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя
28 - 35 баллов - устанавливается доплата в размере	28-% <u>от базового оклада</u> заместителя руководителя

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *учителей* МБОУ СОШ №7 г. Белгорода

Крите	Показатели	Количество баллов
-------	------------	-------------------

рии	критериев	
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 50). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;
	1.1.1. Наличие обучающихся, получивших 100 баллов по результатам государственной итоговой аттестации	20 баллов (при наличии нескольких обучающихся, баллы суммируются)
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (при % сдающих 50% от общего кол-ва). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость на «4» и «5»	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла.
	1.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	
	Успеваемость на «4» и «5»	100% - 7 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл; 80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.4. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Школьный уровень: Победитель, призер – 3 балла (по результатам городского рейтинга) Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 11 баллов Призер – 10 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 14 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.

	<p>Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p>1.5. Достижения обучающихся в учебных конкурсах (проводимых по приказам управления образования адм. г. Белгорода, приказам ДОБО, официальные конкурсы внесенные в перечень)</p>	<p><i>Муниципальный уровень</i> Победитель – 4 балла Призер – 3 балла <i>Региональный уровень</i> Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов <i>Всероссийский уровень</i> Победитель – 9 баллов Призер – 8 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные), для конкурсов, внесенных в перечень мероприятий. Для других заочных <u>сертифицированных</u> конкурсов 3 балла (учитывается не более 4 достижений). Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p>1.6. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (проводимых по приказам управления образования адм. г. Белгорода, приказам ДОБО, официальные конкурсы внесенные в перечень)</p>	<p><i>Муниципальный уровень</i> Победитель – 4 балла Призер – 3 балла <i>Региональный уровень</i> Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов <i>Всероссийский уровень</i> Победитель – 9 баллов Призер – 8 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные) Для других заочных <u>сертифицированных</u> конкурсов 3 балла (учитывается не более 4</p>

		<p>достижений). Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>1.7 Участие в проектах, конференциях и конкурсах исследовательских работ. 1.7.1. Представление результатов проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности</p> <p>1.7.2. Результативность участия (призовые места) в проектах, конференциях, конкурсах исследовательских работ</p>	<p><u>На уровне:</u> школы- 2 балла города – 3 балла региона – 4 балла Всероссийском – 5 бал.</p> <p><u>На уровне:</u> <i>города</i> 1 место – 6 баллов 2 место- 5 баллов 3 место- 4 балла</p> <p><i>региона</i> 1 место – 9 баллов 2 место- 8 баллов 3 место- 7 балла</p> <p><i>Всероссийском</i> Очное участие заочное участие 1 место- 15 баллов 9 баллов 2 место- 12 баллов 8 баллов 3 место – 10 баллов 7 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов (очные), 10 баллов (заочные) Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p>3. Сформированность коммуникативной компетенции</p>	<p>3.1. Динамика количества (%) обучающихся, участвующих в программах международных обменов</p>	<p>на 3% - 5 баллов на 2% - 3 баллов на 1% - 2 баллов</p>
	<p>3.2. Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного</p>	<p>15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке</p>

обучающихся	языка) на иностранном языке	
4. Профессиональные достижения	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	4.2. Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы (учитывается сроком на 1 год)	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень школы

5. Включенность в методическую работу	5.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы. Баллы суммируются за каждую разработанную программу
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – проведение открытого урока, мастер-класса в рамках городских, регион. семинаров (очное участие); 4 балла – доклад (очное участие) Заочное участие 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном участии в мероприятиях по разным темам – суммируются.
	5.3. Результативное личное участие (победы, призовые места) в конкурсах, проектах, выставках и др.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения в разных конкурсах суммируются.
	5.4. Участие в составе жюри по проверке конкурсных работ обучающихся, олимпиадных работ; в составе	5 баллов, баллы суммируются

	экспертных комиссий по проверке муниципальных, региональных тестирования и пр.	
6. Заведование кабинетом.	6.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	10 баллов – победитель; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место на муниципальном уровне
7. Общественно – значимое участие в деятельности школы	7.1. Работа по учету и обеспечению горячим питанием льготной категории учащихся, реализация областной целевой программы «Школьное молоко», охват учащихся горячим питанием	Свыше 70% - 40 баллов 61-69% - 20 баллов 50-60% - 10 баллов
	7.2. Деятельность по созданию школьного музея	5 баллов
	7.2.1. Привлечение новых экспонатов	5 баллов
	7.2.2. Сохранность музейного фонда	
	7.3. Выполнение работы помощника организатора пункта ЕГЭ, ОГЭ	3 балла
7.3.1. Выполнение обязанностей без замечаний		
7.4. Выполнение мероприятий по созданию и обеспечению бесперебойной работы школьного сайта, своевременное обновление информации на школьном сайте	5 баллов	
	7.5. Работа на пришкольном участке	Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов
	7.5.1. Наличие	3 место – 6 баллов

<p>достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)</p> <p>7.5.2. Оригинальность обустройства ландшафта</p> <p>7.5.3. Обеспечение сохранности зеленых насаждений на территории школы</p>	<p>Участие – 4 балла</p> <p>Муниципальный</p> <p>1 место – 8 баллов</p> <p>2 место – 6 баллов</p> <p>3 место – 4 балла</p> <p>Участие – 2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p>
7.6. Участие в социально значимых проектах, акциях	3 балла
7.7. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных	10 баллов

Максимальное количество баллов- 121

4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителя начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	1.1. Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	1.2. Независимые региональные, муниципальные и срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: Рег и мун уровень: 100% - 10 баллов) 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 4% 4 балла;

		51 – 64% - 2 балла.
1.3	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
1.4	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	до 5 баллов
1.5.	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 баллов 50-59% - 4 балла
1.6.	Достижения обучающихся в олимпиадах: во Всероссийской олимпиаде школьников, международных, муниципальных, региональных предметных олимпиад: (победители и призеры)	Школьный уровень: Победитель, призёр – 3 балла (по результатам городского рейтинга) Муниципальный уровень – за каждое призовое место: Победитель – 6 баллов, призёр – 5 баллов. Региональный уровень (за каждое призовое место): победитель – 11 баллов, призёр – 10 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 14 баллов, Международный уровень (за каждое призовое место): 15 баллов- Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
1.7.	Достижения обучающихся (победители и призеры) в учебных и творческих конкурсах: « Русский	Очное: При наличии призовых мест: Международный уровень (за каждое

	<p>медвежонок», «Кенгуру», «Инфознайка», «ЧИП» Заочные: «Познание и творчество», «Интеллект-экспресс», «Созвездие талантов»</p>	<p>призовое место) – 13 баллов Всероссийский уровень – победитель 9б., призёр – 8б. Региональный уровень – победитель – 6б, призёр – 5б. Муниципальный уровень – победитель – 4б., призёр – 3б. Международный уровень (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные) Для других заочных <i>сертифицированных</i> конкурсов 3 балла (учитывается не более 4 достижений). Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>1.8. Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся (участие в проектах, конференциях, конкурсах исследовательских работ: «Я – исследователь» и другие.</p>	<p>Представление результатов проектной, исследовательской деятельности: на уровне школы – 2 балла; города – 3б, региона – 4б., Всероссийском – 5б. Результативность на уровне: Города: победитель – 6 б., призёр – 5б., лауреат – 4б. Региона: победитель – 9б, призёр – 8б, лауреат – 7б. Всероссийском (очное участие): победитель – 15б., призёр – 12 б., лауреат – 10б.; (Заочное участие) –</p>

		<p>победитель-9б., призёр – 8б., лауреат – 7б. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15б (очные), 10б. (заочные) Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
3. Сохранение и укрепление здоровья	3.1. Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
4. Включённость в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	<p>Проведение открытого урока, «Мастер-класса» в рамках городских, региональных семинаров – 5б., доклад, выставка, презентации – 4 б.(очное участие) Заочное участие: Всероссийский уровень – 4 балла; Региональный уровень – 3 балла – доклад, презентация, 5 баллов. – урок, мастер-класс Муниципальный уровень- 2 балла, доклад, презентация, 5 баллов – урок, мастер-класс Уровень ОУ – открытые уроки в рамках методической недели – 1б. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным</p>

		темам суммируются.
	4.2 Результативное личное участие (победы, призовые места) в конкурсах, проектах, выставках и др.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения в разных конкурсах суммируются.
	4.3. Разработка программ, курсов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы Баллы суммируются за каждую разработанную программу
	4.4. Участие в составе жюри по проверке конкурсных работ обучающихся, олимпиадных работ; в составе экспертных комиссий по проверке муниципальных, региональных тестирования и пр.	5 баллов, суммируются
5. Заведование кабинетом	5.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	10 баллов – победитель; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место на муниципальном уровне

6. Профессиональные достижения	6.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные: Участие: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Результат: 20 б. – всероссийский уровень, 15б. – региональный, 10б. - муниципальный Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	6.2. Наличие публикаций	<p>всероссийский уровень - 3 балла; региональный уровень – 3 балла Интернет-публикации - 1 балл (не более 3) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>
	6.3. Наличие обобщенного опыта работы	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ</p>
7. Участие в социально-значим		3б.

ых проект ах, конкур сах		
8. Работа в должно сти началь ника школь ного лагеря (замест ителя началь ника лагеря)		До 10 баллов
9. Орган изация предш кольно й подгот овки		До 10 баллов

Максимальное количество баллов – 121

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры

Крите рии	Показат ели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сфор миров аннос ть предм етных компе тенци й обуча ющихся	1.1. Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%
	1.2. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
	1.3. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Школьный уровень: Победитель ПРИЗЕР – 3 балла Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов Региональный уровень (за

		<p>Победитель – 11 б. призер – 10б. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 14 баллов Призер- 13 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>1.4. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др.</p>	<p><u>Участие в соревнованиях (массовые) на уровне:</u> города – 2 балл региона – 3 балла <u>результативное участие</u> Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла Призер – 3 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов Призер -5 Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): Победитель - 9 баллов Призер – 8 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные)</p> <p>Для других заочных <u>сертифицированных</u> конкурсов 3 балла (учитывается не более 4 достижений). Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>

	<p>1.5 Участие в проектах, конференциях и конкурсах исследовательских работ.</p> <p>1.5.1. Представление результатов проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности</p> <p>1.5.2. Результативность участия (призовые места) в проектах, конференциях, конкурсах исследовательских работ</p>	<p><u>На уровне:</u> школы – 2 балла города – 3 балла региона – 4 балла Всероссийском – 5 бал.</p> <p><u>На уровне:</u> <i>города</i> 1 место – 6 баллов 2 место- 4 балла 3 место- 2 балла <i>региона</i> 1 место – 9 баллов 2 место- 6 баллов</p> <p>3 место- 3 балла <i>Всероссийском</i> Очное участие заочное участие 1 место- 15 баллов 9 баллов 2 место- 12 баллов 8 баллов 3 место – 9 баллов 7 баллов</p>
<p>2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</p>	<p>2.1. Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)</p>	<p>на 10% - 5 баллов на 5% - 3 баллов на 3% - 2 балла</p>
	<p>2.2. Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся (% старшеклассников, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта)</p>	<p>90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов</p>
<p>3. Включенность в метод</p>	<p>3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.</p>	<p>5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы. Баллы суммируются за</p>

и ческ ую работ у		каждую разработанную программу
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Очное участие: 5 баллов – открытый урок , мастер – класс; 4 балла – доклад, тв.группа Заочное участие 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	3.3. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	10 баллов – победитель; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место на муниципальном уровне
	3.4. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень школы
	3.5. Участие в составе жюри по проверке конкурсных работ обучающихся, олимпиадных работ; в составе экспертных комиссий по проверке муниципальных, региональных тестирования и пр.	5 баллов, баллы суммируются
4. Профе ссион альны е дости жения учите ля	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Результат: 20 баллов - всероссийский

		<p>уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	4.2. Наличие публикаций	<p>3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет - публикации (учитывается не более 3-х публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы	<p>6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень</p>
	4.4. Участие в организации и проведении городских соревнований на базе школы	<p>5 баллов (баллы суммируются)</p>
	4.5. Обеспечение судейства на базе других школ	<p>3 балла (баллы суммируются)</p>
5. Участие в социально –		<p>3 балла</p>

значимых проектах, акциях		
5.1.	Обеспечение качественной работы катка в зимний период	10 баллов
5.2.	Сдача норм ГТО 5.2.1 результативность сдачи норм ГТО (получение «золотого», «серебрянного», «бронзового» значка ГТО) 5.2.2. выполнение обязанностей координатора ГТО (заполнение баз данных)	1 балл за каждого учащегося 10 баллов

Максимальное количество баллов – 121

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла
	1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла
	1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-	100% охвата - 7 баллов

	педагогическую комиссию	
	1.4. Положительная динамика развития познавательной – волевой сферы одаренных детей, включенных в развивающую работу	У 70% детей и выше – 5 баллов
	1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	У 50% детей и выше – 5 баллов
	1.6. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся)	У 75% уч-ся - 5 баллов
	1.7. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
	1.8. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
	1.9. Высокий уровень адаптации обучающихся профильных классов	80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла
	1.10. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов	У 70- 100% - 5 баллов в 11кл. У 60-100% - 5 баллов в 9 кл.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	Применение систематически- 5 баллов Применение периодически - 3 балла
3. Взаимодействие специалистов	3.1. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла
	- со специалистами дошкольных	2 балла

	образовательных учреждений по вопросам преемственности	
	- со специалистами Центра занятости	2 балла
	- со специалистами учреждений здравоохранения	2 балла
4. Профессиональные достижения	4.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	4.2. Победители конкурса психологических кабинетов	10 баллов - 1 место 7 баллов – 2 место

		5 баллов – 3 место Устанавливаются сроком на один учебный год
	4.3. Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет- публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 баллов- муниципальный уровень; 2 баллов- уровень школы
5. Включен ность в методиче скую работу	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 баллов – проведение открытого урока, мастер- класса в рамках городских, регион. семинаров (очное участие); 4 балла – доклад (очное участие) Заочное участие 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном участии в мероприятиях по по разным темам – суммируются.

	5.2. Разработка программ, элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы. Баллы суммируются за каждую разработанную программу
	5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов– утверждена муниципальным экспертным советом
	5.4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп	3 балла - муниципальный уровень 2 балла - уровень школы Баллы суммируются за каждую разработанную программу
	5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей	100% охвата - 8 баллов
6. Общественно – значимое участие в деятельности школы	6.1. Участие в социально – значимых проектах, акциях	3 балла

Максимальное количество баллов – 110

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *социального педагога* МБОУ СОШ №7 г. Белгорода

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности социального	1.1. Отсутствие преступлений в школе	5 баллов
	1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и	5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла - при положительной

о педагога	нарушений общественного порядка учащимися школы	динамике в сторону уменьшения.
	1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах	Муниципальный уровень 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; Региональный уровень 1 место – 8 баллов; 1 место – 7 баллов; 3 место - 6 баллов
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75 - 100% - 8 баллов; 50 - 74% - 7 баллов.
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 8 баллов.
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70 % и выше - 5 баллов; 61-69% - 4 балла; 50-60% - 3 балла.
2. Включенность в методическую работу	2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 баллов – проведение открытого урока, мастер- класса в рамках городских, регион. семинаров (очное участие); 4 балла – доклад (очное участие) Заочное участие 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном

		участии в мероприятиях по разным темам – суммируются.
	2.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ Баллы суммируются за каждую разработанную программу
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких

		конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень школы
4. Признание высокого профессионализма социального педагога	4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	5 баллов.
	4.2. Привлечение к работе в качестве эксперта	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие
5. Взаимодействие с субъектами и профилактики	5.2. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие

	попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	
6. Участие в социально-значимых проектах, акциях		3 балла

Максимальное количество баллов – 110

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-логопедов.

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционной развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся логопедической помощью	12 детей на ставку 5 – баллов 6- 8 детей на ставку – 3 балла (устанавливается сроком на один учебный год)
	1.2 Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью	У 60% детей – 7 баллов У 50% детей – 6 баллов У 40% детей – 5 баллов
	1.3. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся: - классов компенсирующего обучения - специальных (коррекционных) классов VII вида	У 80% учащихся – 5 баллов У 70% учащихся – 4 балла У 60% учащихся – 5 баллов У 50% учащихся – 4 балла
	1.4. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% охвата – 7 баллов
	1.5. «Достижения обучающихся в учебных конкурсах (проводимых по приказам управления образования адм. г. Белгорода, приказам ДОБО, официальные	<u>Муниципальный уровень:</u> победитель – 4 балла; призер – 3 балла; <u>Региональный</u>

	конкурсы внесенные в перечень)»	<p><u>уровень: победитель</u> – 6 баллов; призер – 5 баллов</p> <p><u>Всероссийский</u></p> <p><u>уровень: победитель</u> – 9 баллов; призер – 8 баллов</p> <p><u>Международный</u></p> <p><u>уровень</u> (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные), для конкурсов, внесенных в перечень мероприятий.</p> <p>Для других заочных <u>сертифицированных</u> конкурсов 3 балла (учитывается не более 4 достижений).</p> <p>Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату.</p> <p>Достижения разных учащихся суммируются.</p>
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении;	использует систематически – 10 баллов; использует периодически – 7 баллов
3. Профессиональные достижения	3.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Результат:

		<p>20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	<p>3.2. Наличие публикаций</p>	<p>3 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – Интернет-публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>

	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень. 4 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень школы
	3.4. Победители конкурса логопедических кабинетов.	10 баллов – первое место 7 баллов – второе место 5 баллов – третье место Устанавливается сроком на один учебный год.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень школы.
	4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	4.3. Участие в работе творческих групп	3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень школы.
5. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их	5.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов.

родителями		
6. Взаимодействие со специалистами	6.1. Проведение совместной работы: - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья.	2 балла
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	2 балла
	- со специалистами с учреждениями здравоохранения	2 балла
7. Участие в социально – значимых проектах, акциях		3 балла

Максимальное количество баллов – 110

4.9. Критерии оценки педагогической деятельности *воспитателей ГПД*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
		1. обеспечение качества обучения учащихся	
1.1.	Учебные результаты воспитанников ГПД	Качество выполнения домашних заданий.	5 баллов-положительный отзыв учителей, родителей 2балла – отсутствие жалоб
		Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков	До 5 баллов
		Положительная динамика	До 5 баллов

		учебных результатов воспитанников ГПД	
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Охват воспитанников горячим питанием	5 баллов – 70% и выше 4 балла 61-69% 3 балла 50-60%
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	4 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
		Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически
1.3.	Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	Вовлечение учащихся в кружковую работу.	До 5 баллов
		Участие воспитанников ГПД в жизни школы, социуму, волонтерство	До 5 баллов
1.4.	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: Участие: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Результат: 20 баллов – всероссийский уровень;

			<p>15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
--	--	--	--

		Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 1 балл – интернет публикация (не более 5) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
		Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень школы
1.5.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	до 5 баллов

1.6.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в ГПД, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога, отсутствие фактов перевода обучающихся из группы, где работает данный педагог по причине недовольства качеством, предоставляемых им образовательных услуг).	2 балла – при наличии * при наличии обоснованных жалоб и обращений снятие «штрафных» баллов
2.	Участие в социально значимых проектах акциях		3 балла

Максимальное количество баллов – 80

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старших вожатых

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшей	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень

вожатой	х организация и детского самоуправления	
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями и культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	2.2. Наличие	3 балла – всероссийский уровень;

	публикаций	3 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень школы
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 баллов – проведение открытого урока, мастер-класса в рамках городских, регион. семинаров (очное участие); 4 балла – доклад (очное участие) Заочное участие 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном участии в мероприятиях по разным темам – суммируются.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы Баллы суммируются за каждую разработанную программу
4. Признание высококого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	3 балла
5. Участие в социально-значим		3 балла

ых проекта х, акциях		
-------------------------------	--	--

Максимальное количество баллов – 80

4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%
	1.2. Участие обучающихся в кружках в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий	4 балла – более 1 раза в четверть 2 балла - 1 раз в четверть
	1.3. Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень школы. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	1.4. Работа на пришкольном участке 1.4.1. Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла Муниципальный 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла Участие – 2 балла 5 баллов 3 балла

	<p>1.4.2. Оригинальность обустройства ландшафта</p> <p>1.4.3. Обеспечение сохранности зеленых насаждений на территории школы</p>	
<p>2. Профессиональные достижения</p>	<p>2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Очные:</p> <p>Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	<p>2.2. Наличие публикаций</p>	<p>3 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</p>

	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень. 4 балла – муниципальный уровень 2 балл – уровень школы
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 баллов – проведение открытого урока в рамках городских, регион. семинаров 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном участии по разным темам баллы суммируются.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы Баллы суммируются за каждую разработанную программу

Максимальное количество баллов – 60

4.12. Критерии оценки профессиональной деятельности *инструктора по физической культуре*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
		1. обеспечение качества обучения учащихся	
1.1.	Позитивные результаты деятельности	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени	5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры
		Охват учащихся утренней гимнастикой	5 баллов – 100% от числа учащихся,

			посещающ их уроки физическо й культуры
		Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта	10 баллов – свыше 30% учащихся 5 баллов – 20-30% учащихся
		Результаты участия в городской спартакиаде	10 баллов – 1 место 7 баллов – 2 место 5 баллов – 3 место 3 балла - 4-7 места
		Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта	1 балл за группу
1.4.	Призна ние высоког о профессионализ ма инструктора по физической культур е обучаю щимися и их родителей	Наличие позитивных отзывов в адрес инструктора со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при наличии * при наличии обоснованн ых жалоб и обращений снятие «штрафных » баллов

Максимальное количество баллов – 40

4.13. Критерии оценки профессиональной деятельности *преподавателя- организатора ОБЖ*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты	1.1. Своевременная постановка на учёт учащихся	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт

деятельность и	допризывного возраста	
	1.2. Выполнение плана обучения по ГОиЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
	1.3. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотре, спортивных соревнованиях и др. (проводимых по приказам управления образования адм. г. Белгорода, приказам ДОБО, официальные конкурсы внесенные в перечень)	<p>Муниципальный уровень Победитель – 4 балла Призер – 3 балла</p> <p>Региональный уровень Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень Победитель – 9 баллов Призер – 8 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 13 баллов (очные); 8 баллов (заочные) Для других заочных конкурсов 4 балла (учитывается не более 5 достижений). Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
1.4. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Школьный уровень: Победитель, призер – 3 балла (по результатам городского рейтинга) Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов Призер – 5 баллов Региональный уровень (за каждое	

		<p>призовое место): Победитель –11 баллов Призер – 10 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 14 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p>2. Профессиональные достижения</p>	<p>2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Очные: Участие: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Результат: 20 баллов - всероссийский уровень; 15 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один</p>

		учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	2.2. Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 3 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет-публикации (учитывается не более 3-х интернет – публикаций) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень школы
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	Очное участие: 5 баллов – проведение открытого урока в рамках городских, регион. семинаров; 4 балла – доклад Заочное участие: 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень школы. При неоднократном

		участии в мероприятиях по по разным темам – суммируются.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень школы Баллы суммируются за каждую разработанную программу
	3.3. Участие в составе жюри по проверке конкурсных работ обучающихся, олимпиадных работ; в составе экспертных комиссий по проверке муниципальных, региональных тестирования и пр.	5 баллов, баллы суммируются
5. Участие в социально-значимых проектах, акциях		3 балла

Максимальное количество баллов – 60 (110)

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *библиотекарей*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Работа с учебниками: комплектование согласно учебным программам, формирование общешкольного заказа на учебники, инвентаризация фонда, учет, прием и выдача учебников, работа по сохранности книжных фондов, работа по межбиблиотечному обмену учебным фондом среди общеобразовательных учреждений города	10 баллов Примечание: баллы устанавливаются на один год
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла;

	<p>менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация). Итоги подводятся к началу учебного года для сборника информационно – статистических материалов. Определяется роль библиотекаря в решении вопроса пополнения фонда художественной литературы</p>	<p>2% - 2 балла; 1% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются на один год</p>
	<p>1.3. Выполнение плановых показателей по подписке на местные периодические издания</p>	<p>10 баллов – выполнение плана подписки на 100% Примечание: баллы устанавливаются по полугодиям</p>
	<p>1.4. Работа по формированию, пополнению и каталогизации школьной медиатеки обучающими, развивающими программами, электронными библиотеками, энциклопедиями и др.</p>	<p>2 балла – за систематическое пополнение фонда медиаресурсов</p>
	<p>1.5. Заказ и доставка классных журналов, дневников и иных поступлений в библиотеку. Оформление сопроводительных документов для бухгалтерии</p>	<p>5 баллов Примечание: баллы устанавливаются по мере выполнения работы</p>
<p>2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек.</p>	<p>2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники» «Книги» «Периодика» «Диски»</p>	<p>10 баллов (максимально)</p> <p>2 балла 2 балла 2 балла 2 балла</p>
	<p>2.2. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц)</p>	<p>10 баллов</p>
	<p>2.3. Помощь библиотекаря в</p>	<p>1 компьютер – 2</p>

	использовании компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей школьной библиотеки с электронными образовательными ресурсами. Учет проделанной работы	балла 2 компьютера – 3 балла 3 и более – 5 баллов
	2.4. Создание собственных информационно-библиографических ресурсов: презентации, буклеты, памятники и др.	1 единица – 5 баллов
	2.5. Ведение баз общешкольных данных (качество, оперативность, своевременность) Например: «Сайтотека в помощь учебному процессу», «Печатные работы педагогов ОУ», «Исследовательская и проектная деятельность учащихся», «ЗОЖ», «Нравственное воспитание, культура межличностных отношений, воспитание толерантности» и др.	4 балла – формирование базы 1 балл – корректировка и поддержание в течение года
	2.6. Выполнение информационных запросов повышенной сложности, связанных с поиском данных на различных носителях с использованием ИКТ, МБА. Наличие тетради учета выданных справок. Фиксированные результаты	3 балла
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства: «Всероссийский конкурс библиотечных инноваций», ежегодный конкурс на соискание премии Губернатора Белгородской области «Призвание», номинация: «Библиотекари библиотек ОУ».	<u>Очные:</u> 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень. <u>Заочные:</u> 4 балла – всероссийский уровень Примечание: баллы

		устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату
	3.2. Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень. 1 балл – муниципальный уровень, интернет публикации Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год
4. Методическая и организационная работа	4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	6 балла – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться

		дополнительные баллы, по разным темам – суммируются. Баллы устанавливаются сроком на один год
	4.2. Разработка программ объединений ДО, внеурочной деятельности Примечание: при условии утверждения муниципальным или региональным экспертным советом, педагогическим советом ОУ)	5 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 1 балл 0 уровень ОУ
	4.3. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, в сравнении с предыдущим годом)	5 баллов – 10% и выше 4 балла – 8-9% 3 балла – 3-7% Примечание: баллы устанавливаются на учебный год
	4.4 Положительная динамика книговыдачи (увеличение количества выданных книг на одного учащегося в сравнении с предыдущим учебным годом)	5 баллов – 10% и выше 4 балла – 8-9% 3 балла – 3-7% Примечание: баллы устанавливаются на учебный год
	4.5. Участие в работе творческих групп	1 балл – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются в течение года
	4.6. Организация общешкольных мероприятий	5 баллов за каждый факт
	4.7. Участие в общешкольных мероприятиях	1 балл за каждый факт
5. Развитие информационно – библиографической грамотности педагогов и обучающихся	5.1. Организация, подготовка, проведение занятий по информационно – библиографической грамотности учащихся с использованием ИКТ	1 занятие – 3 балла Примечание: баллы устанавливаются при наличии плана занятий

6. Взаимодействие с учреждениями, организациями, ЦБС города.	6.1. Взаимодействие при наличии договора	5 баллов Примечание: баллы устанавливаются в течение года
7. Выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям	7.1. Поручения администрации школы, участие в социально-значимых акциях , олимпиадах, ЕГЭ, ОГЭ и др.	3 балла Примечание: баллы устанавливаются в течение года
8. Признание высокого профессионализма библиотекаря учителями, обучающимися и их родителями (законными представителями)	8.1. Наличие книги отзывов и предложений. Отсутствие зафиксированных негативных отзывов в адрес библиотекаря	3 балла Примечание: баллы устанавливаются в течение года

Максимальное количество баллов – 110

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя директора по административно-хозяйственной части*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно

		1.2.Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности , охраны труда)	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно
		1.3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов
		1.4.Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	5 баллов
		1.5.Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	10 баллов – «принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) 5 баллов – «принята» (по итогам работы соответствующей комиссии)
		1.6.Качественная работа оборудования на пищеблоке	5 баллов
		1.7.Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5 баллов
		1.8. Качественное содержание территории в зимних условиях	3 балла
2	Достижения общеобразовательного учреждения	2.1.Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла Муниципальный 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла Участие – 2 балла

3	Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителей и педагогами	3.1.Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
		3.2.Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5 баллов

Максимальное количество баллов – 60.

4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

секретаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	5 баллов - без замечаний
		1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний
		1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
		1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём

		1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	5 баллов
		1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов
2	Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов До 15 баллов при отсутствии жалоб

Максимальное количество баллов – 50.

4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов
		Своевременное устранение неполадок оборудования	10 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	3 баллов
1.2	Признание высокопрофессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов

Максимальное количество баллов – 23.

4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

сторожа

№ п \ п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1 . 1	Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 50 баллов
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
1 . 2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	10 баллов

Максимальное количество баллов – 80

4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

уборщика служебных помещений

№ п \ п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1 . 1	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	До 30 баллов - без замечаний
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования	5 баллов

		закреплённой территории	
1 . 2	Призна ние высоког о професс ионализ ма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неprovорные действия	5 баллов

Максимальное количество баллов – 30

4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

вахтёра

№ п \ п	Критери и	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1 . 1	Позитив ные результ аты деятельн ости	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	До 20 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 30 баллов
		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
1 . 2	Признан ие высокого професси онализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неprovорные действия	5 баллов

Максимальное количество баллов – 65

4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

дворника

№ п \ п	Критери и	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1 . 1	Позити вные результ аты деятель	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	До 30 баллов – без замечаний
		Качественное	5 баллов – без

	ности	содержание площадки под контейнеры ТБО	замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
1 . 2	Признание высококого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов

Максимальное количество баллов – 30

4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инженера по обслуживанию компьютерной техники*

№ п \ п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1 . 1	Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	10 баллов
		Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов – 21-40 компьютеров 8 баллов – 41-60 компьютеров 10 баллов – 61 и более компьютеров
		Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10 баллов
1 . 2	Признание высококого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов

Максимальное количество баллов – 35

4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по обслуживанию здания*

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

Максимальное количество баллов – 25

4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *слесаря*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественная подготовка отопительной системы к работе, обеспечение бесперебойной работы отопительной системы за весь отопительный период	10 баллов
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании отопительной системы	10 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	5 баллов

Максимальное количество баллов – 25

4.25. Критерии оценки результативности *работы контрактного управляющего*

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Осуществление	1.1. разработка плана закупок, осуществление	20 баллов

функции и полномочий при планировании закупок:	подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе план закупок и внесенные в него изменения	
	1.2. обеспечение подготовки обоснования закупки при формировании плана закупок	10 баллов
	1.3. разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещение в единой информационной системе план-графика. организация утверждения плана закупок, плана-графика	20 баллов
2. Осуществление функции и полномочий при определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	2.1. осуществление подготовки протоколов заседаний комиссий по осуществлению закупок на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок	20 баллов
	2.2. обеспечения осуществления закупки у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций	20 баллов
	2.3. размещение в единой информационной системе информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг извещения об осуществлении закупок, документацию о закупках и проекты контрактов, протоколы, предусмотренные Федеральным законом	20 баллов
	2.4. заключение контрактов	20 баллов

	необходимые сроки в соответствии с потребностями школы	
3. Осуществление функции и полномочий при исполнении, изменении, расторжении контракта	3.1. размещение в единой информационной системе информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг отчет, содержащий информацию об исполнении контракта, о соблюдении промежуточных и окончательных сроков исполнения контракта	20 баллов

Максимально кол-во баллов – 150

4.26. Критерии оценки результативности *работы оператора ИСОУ*

«Виртуальная школа»

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Формирование баз данных	Формирование баз данных на начало учебного года (календарный учебный график, учебный план, расписание уроков, учебная нагрузка педагогов, списочном составе классов и т.д.)	20 баллов
	1.2. Обеспечение доступа к электронному журналу всех категорий пользователей	10 баллов
	1.3. Поддержание баз данных в актуальном состоянии входящих в структуру программного комплекса (выбытие, прибытие обучающихся, педагогов и т.д.)	До 10 баллов
2. Формирование отчетной документации	2.1. Формирование текущих отчетов, отчетов по окончании четверти, полугодия (по запросу администрации).	10 баллов
	Оказание помощи классным руководителям в выгрузке электронного журнала из системы на	20 баллов

	электронный носитель и в последующей его распечатке по окончании учебного года	
3. Ведение мониторинга использования системы администрации, классными руководителями и учителями	3.1. Ведение мониторинга своевременного размещения списков обучающихся по классам, группам, заполнения сведений о родителях, занятости в кружках и т.д.	10 баллов

Максимальное количество баллов – 80

4.27. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности

методиста

№ п / п	Критерии и оценки эффективности деятельности	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
1	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	1.1 Эффективность состояния учебно-методической и воспитательной работы в школе (по результатам годового анализа работы школы).	10
		1.2 Организация и проведение мониторинговых исследований (подготовка аналитических материалов по результатам учебных четвертей, мониторинг воспитательного процесса и т.п.).	1 исследование – 5 баллов (не более 4-х)
		1.3 Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.).	1 мероприятие – 5 баллов (не более 3-х)
		1.4 Создание элементов методической инфраструктуры: Ведение баз данных по различным направлениям деятельности. Подготовка информации для размещения на сайте учреждения, в СМИ.	10 баллов

		1.5 Работа с молодыми специалистами и методическое сопровождение молодых педагогов при участии их в различных конкурсах.	10 баллов – результативное участие, 5 баллов - участие
		1.6. Обеспечение методического сопровождения педагогической практики студентов учебных заведений города.	5 баллов за одного (не более 4-х)
2	Инновационная деятельность педагогов.	2.1. Качественная разработка инновационных проектов (программа развития, образовательная программа, инновационные программы и иные программы).	5 баллов за каждый документ
		2.2 Качественная подготовка документации для бесперебойного функционирования региональной инновационной площадки.	Подготовка документации – 5 баллов, организация деятельности рабочей группы – 10 баллов.
3	Профессиональные достижения курируемых педагогов.	3.1 Консультирование педагогов по подготовке печатных материалов (результатом является печатная работа, в том числе интернет публикации).	По 5 баллов за каждую работу (не более 4-х)
		3.2 Участие учителей в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, конкурсах, мастер - классах (выступления, организация выставок и др.).	По 5 баллов за каждую работу (не более 4-х)
4	Общественная активность	4.1 Работа в оргкомитетах, жюри, конкурсах и т.д.	Муниципальный уровень – 5 баллов, региональный – 10 баллов (не более 4-х раз)
5	Качество выполненных	5.1 Полнота методического обеспечения по	По 5 баллов за каждое мероприятие

	работ	направлению деятельности, включенному в должностные обязанности (в т.ч. разработка сценариев, программ проведения мероприятий, оформление залов, подготовка пункта для проверки работ по ОГЭ и ЕГЭ и т.п.)	(не более 4-х)
--	--------------	--	----------------

Максимальное количество баллов – 100

4.28. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности **специалиста по кадрам**

№ п / п	Критерии и оценки эффективности деятельности	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
1	Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное ведение документации	20 баллов – поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы 3 балла – без замечаний
		1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	10 баллов – без замечаний
		1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	20 баллов
		1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных полсотрудникам для пенсионного фонда и пр.)	5 баллов за каждую базу данных
2	Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	До 15 баллов

Максимальное количество баллов – 75

4.29 Критерии оценки профессиональной деятельности **специалиста по охране труда**

№	Критерии	Показатели	Количество
---	----------	------------	------------

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

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

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

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель ПК
«26» декабря 2022
_____ А.В.Зиялова

Директор МБОУ СОШ №7 г
Белгорода
«26» декабря 2022
_____ А.С. Корж

**ПЛАН
мероприятий по охране труда
в МБОУ СОШ №7 на 2023 – 25 г.г.**

Стороны МБОУ СОШ №7 г.Белгорода заключили настоящее Соглашение о том , что в течение 2020-2022 годов руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
I. Организационные мероприятия			
1	Разработка и утверждение инструкций по охране труда	В течение года;	Лактионова А.В.специалист по охране труда
2	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Декабрь, май	Лактионова А.В. специалист по охране труда зам.директора по АХР
3	Оформление кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	1 раз в квартал	Лактионова А.В. специалист по охране труда зам.директора по АХР
4	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года по плану	Лактионова А.В. специалист по охране труда
5	Обучение и проверка знаний по охране труда	1 раз в квартал	Лактионова А.В. специалист по охране труда
6	Проведение мероприятий специальной оценки условий труда в кабинетах химии, мастерских, биологии, физики	2 раза в год	Лактионова А.В. специалист по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
II. Технические мероприятия			
1.	Мероприятия по закрытию теплового контура, утепление оконных рам на зимний период	Август-октябрь	зам.директора по АХР, зав.кабинетом
2	Ремонт рекреаций и лестничных пролетов	Июнь, июль, август 2023-2025	зам.директора по АХР
3	Ремонт сантехники и канализации	2023-2025г.г.	зам.директора по АХР
4	Устройство школьного ландшафта, приобретение цветов для клумб	2023-2025г.г.	зам.директора по АХР, учителя биологии
5	Текущий ремонт спортивного зала	2023-2025г.г.	зам.директора по АХР, учителя физ.культуры
6	Установка детских шкафчиков для раздевания каб 34	2023-2025г.г.	Зав.кабинетом
7	Замена классной доски в каб 43	2023-2025г.г.	Зв.кабинетом
8	Ремонт кабинета социального педагога	2023-2025г.г.	Зав.кабинетом зам.директора по АХР
9	Замена оконных блоков в каб.35,38,39,49,52	2023-2025г.г.	замдиректора по АХР, зав.кабинетом
10	Ремонт кабинета психолога	2023-2025г.г.	замдиректора по АХР, зав.кабинетом
11	Реконструкция стадиона	2023-2025г.г.	зам.директора по АХР
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
1	Ремонт в санитарно – бытовом помещении в соответствии с нормами СанПиНа (для техперсонала)	Июль- август	зам.директора по АХР
2	Приобретение кулеров и поддержка их функционирования	В течение года	зам.директора по АХР
3	Контроль за состоянием освещенности в кабинетах	В течение года	замдиректора по АХР. Зав.кабинетом

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
4	Дезинфекция и дератизация	В течение года	зам.директора по АХР
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
1	Приобретение индивидуальных средств защиты для техперсонала	В течение года	замдиректора по АХР
2	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	В течение года	замдиректора по АХР
3	Контроль за хранением и использованием легко воспламеняющихся и горючих средств в кабинетах химии и физики	В течение года	зам.директора по АХР
V. Мероприятия по пожарной безопасности			
1	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения, огнетушителями. Контроль за техническим обслуживанием огнетушителей	1 раз в год	зам.директора по АХР
2	Сотрудничество с работниками МЧС, проведение учебной эвакуации из здания школы	В течение года	зам.директора по АХР, учитель ОБЖ В.И.Гальченко
3	Замеры сопротивления изоляции учреждения	Август	зам.директора по АХР

Разработал специалист по охране труда:

А.В. Лактионова

Приложение № 4

Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» г. Белгорода, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами

1. Лаборант химии - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
2. Лаборант физики - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
3. Уборщик помещения - 100 г. туалетного мыла и 200 г. хозяйственного мыла, (на месяц).
4. Сантехник - 300 г. стирального порошка, 100 г. туалетного и 200 г. хозяйственного мыла (на месяц).
5. Учитель технического труда – 100 г. туалетного мыла, 200 г. - хозяйственного мыла (на месяц).

СМЕТА

расходов на мероприятия по охране труда

1. Халат рабочий - 1 шт, в год (библиотекарь, дворник, лаборант, уборщик)
 $500 \text{ руб} \times 20 = 10000 \text{ руб}$
2. Костюм рабочий - 1 шт в год (дворник, слесарь)
 $1500 \text{ руб} \times 2 = 3000 \text{ руб}$
3. Рукавицы комбинированные - 6 пар в год (дворник, слесарь)
 $40 \text{ руб} \times 20 = 800 \text{ руб}$
4. Перчатки резиновые - 4 пары в год (лаборант, слесарь, уборщик)
 $20 \times 60 = 1200 \text{ руб}$
5. Защитные очки – до износа (лаборант)
 $60 \text{ руб} \times 2 = 120 \text{ руб}$
6. Сапоги резиновые - 1 пара на год (слесарь, уборщик)
 $300 \text{ руб} \times 2 = 600 \text{ руб}$

Директор школы
Корж А.С.

Председатель профкома
Зиялова А.В.