

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация
Профсоюза работников народного образования и науки РФ



Директор МБОУ СОШ № 17

Ермакова



Председатель профкома

В. Кривошеева

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 17» г. Белгорода
на 2025-2027 годы**



Коллективный договор
принят на общем собрании
работников МБОУ СОШ №17
от «28» декабря 2024 г.
Протокол № 4

Белгород, 2025 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2025-2027 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Кривошеевой Ирины Владимировны, с одной стороны и работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г. Белгорода в лице директора Ермаковой Юлии Александровны, с другой стороны.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, 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 30 календарных дней после его подписания.

1.11. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, являющихся приложением к настоящему коллективному договору, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) первичной профсоюзной организации:

➤ 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 поощрении работников;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.13. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
- 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. Гарантии занятости, профессиональной переподготовки кадров и 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) первичной профсоюзной организации 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) с учетом перспектив развития образовательной организации.

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета или работодателя.

2.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата.

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).

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

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. №196) и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоенной квалификационной категории.

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 первичную профсоюзную организацию и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса).

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

2.5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 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 производить с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.5.5. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 8 лет;
- не освобожденные председатели 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), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.6. Педагогическим работникам учреждения, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Лица, признанные иноагентами, не имеют право осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и педагогическую в государственных и муниципальных образовательных организациях (ст.5, ч.9 ст.11 ФЗ от 14.07.2022 №225-ФЗ, ч.1.1. ст.12.2, ч.4.1 ст.46 №273-ФЗ).

3. Прием на работу, трудовой договор (эффективный контракт).

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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 (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса 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 (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.5.3. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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.

3.7. 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.

3.8. 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 (эффективном контракте) или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, 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. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) 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) не допускается (ст.73 Трудового кодекса РФ).

3.10.2. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

3.10.4. 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.

3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) 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 (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса РФ).

3.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, предусматривается выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3.15. 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, действия 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).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

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

3.16. 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 бюджета городского округа «Город Белгород».

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

4. Рабочее время, время отдыха.

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 - пятидневная с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Свободный от уроков день предоставлять учителям при нагрузке не более 20 часов в неделю. Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут в I и II учебных четвертях, 40 минут – в III и IV четвертях, остальных классах - 45 минут.

4.2. Режим работы школы устанавливать до начала учебного года на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3. Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается 40 часов в неделю.

4.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между уроками, с учетом выполнения всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.5. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема их учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя. В каникулярное время привлекать учителей к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с письменного согласия работника.

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

4.7. 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.

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

4.9. Привлекать учителей и других работников к дежурству по образовательной организации не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с первичной профсоюзной организацией.

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

4.11. 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 первичной профсоюзной организации (ст. 113 Трудового кодекса РФ). Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.12. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее 15 мая текущего года.

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

4.14. Совместно с первичной профсоюзной организацией вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения общих собраний коллектива и утвердить на собрании коллектива работников школы.

4.15. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласовать его с первичной профсоюзной организацией:

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.

4.16. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

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

4.18. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.19. 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.

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

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в период адаптации в первом классе – до 7 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- 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 – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней и членам профкома – до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней (и другие случаи).

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

4.22. 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 ТК РФ).

5. Оплата и стимулирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г. Белгорода осуществлять на основе:

- Постановления Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

- решения Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода (с изменениями и дополнениями)»;

- Положения об оплате труда работников в учреждении, согласованное с первичной профсоюзной организацией (Приложение №2);

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованное с первичной профсоюзной организацией и управляющим Советом общеобразовательного учреждения (Приложение №3);

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителей пересчитывается 2 раза в год.

5.2. Законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ» с внесенными в него изменениями и дополнениями установлены нормативы финансирования на реализацию государственного стандарта общего образования.

Значения нормативов корректируются ежегодно законом об областном бюджете. Объем финансирования на очередной финансовый год определяется исходя из численности учащихся, поправочными коэффициентами и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

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

5.4. В целях повышения социального статуса работников общеобразовательного учреждения, престижа педагогической профессии и мотиваций труда руководитель совместно с профсоюзной организацией вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников. Добиваются ежегодного увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предыдущем году.

5.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должны производиться:

- при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего непрерывного

стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базовой ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

5.6. Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, ухода на пенсию по окончании учебного года и другое).

5.7. Своевременно (за два месяца) знакомить всех работников (под роспись) с изменениями условий труда, оплаты труда.

5.8. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.9. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (ст.136 Трудового кодекса РФ). Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте (ст.131 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт банка, указанного работником образовательной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 Трудового кодекса РФ).

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст.136 Трудового кодекса РФ).

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров, выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.12. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положения об оплате труда в учреждении (Приложение № 2) и дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.14. Заключать с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору, при изменении условий труда, оплаты труда.

5.15. Работникам учреждения, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не ниже МРОТ. Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

5.17. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.113 Трудового кодекса РФ). Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

5.18. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра оплачивается не ниже 35% часовой ставки (базового должностного оклада) в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ).

5.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Желание работника получить этот вид компенсации сверхурочных работ должно быть выражено им в письменной форме (ст.152 Трудового кодекса РФ).

5.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса РФ).

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Педагогическим работникам школы 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. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

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

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

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

6.7. Оказывать социальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

6.8. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам — неработающим пенсионерам.

6.9. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям школьного возраста работников.

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 20%), по согласованию с педагогическим советом.

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

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

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья, пожарная безопасность.

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

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

8.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Ввести 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

8.3. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

8.4. Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране и безопасности труда из бюджетного и внебюджетного фондов.

8.4.1. В 2028 году провести специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников в порядке и сроки, с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.4.2. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать уполномоченного по охране труда от ПК МБОУ СОШ №17.

8.5. При приемке на работу со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу проводить инструктаж и обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.7. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда от ПК МБОУ СОШ №17 на курсы переподготовки.

8.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.

8.9. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с санитарными нормами (приложение № 7).

8.9.1. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в школе.

8.9.2. 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.

8.10. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета, внебюджетных средств.

8.11. Обеспечить условия для организации горячего питания в столовой работников общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

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

8.17. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности в учреждении.

8.18. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности, своевременно проводить их оценку знаний Правил пожарной безопасности.

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

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

8.21. 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.

8.22. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях необходимые силы и средства.

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

8.24. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности.

Работники обязуются:

8.25. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.26. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.27. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.28. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.29. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков заболеваний, не позволяющих качественно исполнять обязанности.

8.30. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

9.1. 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.

9.2. Разрешать обучение председателя ПК МБОУ СОШ №17 по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов ПК МБОУ СОШ №17 с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. 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.

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

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

9.6. Работодатель предоставляет ПК МБОУ СОШ №17 информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования, по тарификации, аттестации

педагогических кадров, управляющего Совета, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

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

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) ПК МБОУ СОШ №17 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. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет МБОУ СОШ №17 обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

10.20. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, управляющего Совета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.21. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюзов в случаях похорон близких родственников, продолжительной болезни, рождения ребенка в семье, юбилея, свадьбы работника.

10.22. 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 ТК РФ).

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

Стороны договорились:

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

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

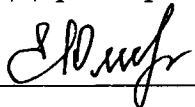
11.2.2. Администрация отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

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

Договор принят 28 декабря 2024 года на общем собрании работников МБОУ СОШ №17 сроком на 3 года.

Протокол № 4.

Директор МБОУ СОШ № 17



Ю.А. Ермакова



Председатель ПКО МБОУ СОШ №17

И.В. Кривошеева

**Приложение № 1 к коллективному договору МБОУ СОШ № 17
Правила внутреннего трудового распорядка.**

РАССМОТРЕНО на заседании общего собрания работников Протокол № <u>4</u> от « <u>28</u> » <u>12</u> 20 <u>24</u> г. Секретарь Н.Ю. Сирота	СОГЛАСОВАНО Председатель ПОО МБОУ СОШ №17 Протокол № <u>12</u> от « <u>28</u> » <u>12</u> 20 <u>24</u> г. Председатель ПК МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода И.В. Кривошеева	УТВЕРЖАЮ Директор МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода Ю.А. Ермакова Приказ № <u>39</u> от « <u>28</u> » <u>12</u> 20 <u>24</u> г.
---	---	--

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 17**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 17 (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБОУ СОШ № 17, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя МБОУ СОШ № 17 и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники МБОУ СОШ №17 реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором МБОУ СОШ №17.

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

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому

ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

в) 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;

г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

ж) справка установленного образца при приеме на работу, требующую обязательного медицинского осмотра.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.8. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

а) документы, указанные в п. 2.7 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;

б) характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

в) справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- а) документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- б) разрешение на работу или патент;
- в) разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- г) полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- а) ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- б) ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- в) проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей.

Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан 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. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;

- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально-ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных.

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.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. 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 у того же работодателя 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.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации 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.

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем образовательной организации. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. МБОУ СОШ №17 ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности

каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Директор назначает приказом работника МБОУ СОШ №17, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. МБОУ СОШ №17 обязана 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 у работодателя).

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.

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту: mou-sosh17@yandex.ru При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

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

5.5. 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, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник МБОУ СОШ №17 имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

6.2. Работник имеет право на:

- 6.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 6.2.2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 6.2.3. Своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- 6.2.4. Отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6.2.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 6.2.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 6.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 6.2.8. Участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 6.2.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 6.2.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 6.2.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 6.2.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 6.2.13. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 6.2.14. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

6.3. Работник обязан:

- 6.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 6.3.2. Соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;
- 6.3.3. Выполнять установленные нормы труда;
- 6.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

6.3.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

6.3.7. По направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

6.3.8. По направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

6.3.9. При наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства образовательной организации и структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

6.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

6.4.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

6.4.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

6.4.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленной локальными актами образовательной организации, 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 образовательной организации;

6.4.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

6.4.9. Право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

6.4.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

6.4.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

6.4.12. Право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности. Для этого педагоги вправе:

- направлять в органы управления МБОУ СОШ № 17 обращения о применении к обучающимся, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;

- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- использовать не запрещенные законодательством РФ иные способы защиты прав и законных интересов.

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

6.5. Педагогические работники МБОУ СОШ №17 имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

6.5.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

6.5.2. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

6.5.3. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

6.5.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

6.5.5. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

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

6.5.7. Иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.6. Педагогические работники МБОУ СОШ №17 обязаны:

6.6.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;

6.6.2. Формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа РФ;

6.6.3. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

6.6.4. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

6.6.5. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

6.6.6. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6.6.7. 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;

6.6.8. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

6.6.9. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

6.6.10. 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;

6.6.11. Проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6.6.12. Соблюдать устав МБОУ СОШ №17, настоящие Правила;

6.6.13. 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 актах МБОУ СОШ №17;

6.6.14. Использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией. Использование мобильных устройств связи во время урока

допускается только в случае поступления сообщения от руководства (руководителя организации, его заместителя) или срочного сообщения от родителя (законного представителя) обучающегося организации.

6.6.15. Вести учет успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;

6.6.16. Систематически повышать свой общекультурный уровень, педагогическое мастерство и деловую квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной науки в области преподаваемой дисциплины;

6.6.17. Ввести профориентационную работу;

6.6.18. Обмениваться опытом работы с педагогическими работниками;

6.6.18. Выявлять причины неуспеваемости обучающихся, оказывать им действенную помощь в освоении учебного материала;

6.6.19. Строго выполнять требования медицинского персонала учреждения в отношении охраны и укрепления здоровья обучающихся, обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья обучающихся;

6.6.20. Осуществлять партнерское взаимодействие с семьями детей по вопросам, касающимся их воспитания и обучения; участвовать в родительских собраниях, при возможности в заседаниях коллегиальных органов учреждения, различных консультациях и мероприятиях; принимать участие в работе Педагогического совета учреждения;

6.6.21. Осуществлять подготовку к занятиям, использовать на занятиях новые технологии и техническое оснащение;

6.6.22. Проводить работу по подготовке выставок, стендов, по праздничному оформлению помещения учреждения;

6.6.23. В целях подтверждения соответствия занимаемой должности проходить один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестацию, в случае отсутствия желания у педагогического работника проходить аттестации по установлению квалификационной категории.

6.6.24. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральными законами.

6.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности.

Согласованное заявление подают в отдел кадров.

6.7.1. Если директор образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.7.2. Результаты рассмотрения заявления директор образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

6.7.3. Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в

день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

6.8. Конкретные трудовые обязанности работников МБОУ СОШ №17 определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Основные права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

7.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

7.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

7.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБОУ СОШ №17 и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;

7.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

7.1.6. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

7.1.7. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

7.1.8. Разрабатывать и принимать локальные акты;

7.1.9. Устанавливать штатное расписание МБОУ СОШ №17;

7.1.10. Распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;

7.1.11. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.1.12. Присутствовать в классах на занятиях, проводимых с обучающимися;

7.1.13. Иные права, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

7.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

7.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

7.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

7.2.6. Своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящим Правилами;

7.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

7.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

7.2.9. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

7.2.10. Контролировать выполнение образовательных программ, реализацию педагогических экспериментов и проектов;

7.2.11. 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;

7.2.12. 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;

7.2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

7.2.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

7.2.17. 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;

7.2.18. Создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

7.2.19. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

8. Режим работы

8.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами директора образовательной организации и локальными нормативными актами МБОУ СОШ №17.

В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Рабочее время педагогических работников МБОУ СОШ №17 определяется графиками работы, учебным расписанием; графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним. Сотрудники МБОУ СОШ №17 работают с 8:00 до 20:00 согласно расписанию урочной и внеурочной деятельности, а также занятий в секциях и объединениях дополнительного образования, занятия в которых может быть организовано в выходные дни.

График работы школьной библиотеки определяется распоряжением директора МБОУ СОШ №17.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте образовательной организации и на информационном стенде.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБОУ СОШ №17 устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности МБОУ СОШ №17, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы школы;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) 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 образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Режим работы директора МБОУ СОШ №17 определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

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

8.5. 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 образовательной организации.

8.6. Педагогическим работникам МБОУ СОШ №17 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.7. 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.

8.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника МБОУ СОШ №17 определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

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

8.10. 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.

8.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные)

занятия, независимо от их продолжительности; и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

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

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

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

8.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в образовательной организации 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.

8.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом образовательной организации.

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

8.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, 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).

8.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБОУ СОШ №17, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации 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).

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

8.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных

предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

Локальные нормативные акты МБОУ СОШ №17 по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ СОШ №17.

8.22. 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.

8.23. При возложении на педагогических работников образовательной организации, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МБОУ СОШ №17, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

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

8.25. 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.

8.26. Выполнение педагогической работы учителями и педагогами дополнительного образования МБОУ СОШ №17 характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

8.27. К другой части педагогической работы работников МБОУ СОШ №17, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

8.28. 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 образовательной организации – 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 образовательной организации, утверждаемыми локальными актами образовательной организации 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 актами образовательной организации, 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 образовательной организации, 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 актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации 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.

8.29. При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы в образовательной организации, 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 (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники образовательной организации, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 30 минут до начала занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего занятия.

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

8.31. При наличии возможности МБОУ СОШ №17 составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

8.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических 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.

8.33. МБОУ СОШ №17 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.

8.34. При составлении расписаний занятий МБОУ СОШ №17 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.

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

8.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым 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 МБОУ СОШ №17.

8.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору образовательной организации и его заместителям в целях контроля.

8.38. 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.

8.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МБОУ СОШ №17 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 РФ.

8.40. 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.

8.41. 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.

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

8.43. 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.

8.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ №17 в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

8.45. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

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

8.47. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по соглашению сторон).

8.48. Дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни предоставляются на основании заявления работника.

8.49. В рабочее время работникам учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять обучающихся с занятий;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии обучающихся;
- курить и употреблять спиртосодержащую продукцию на территории и в помещениях учреждения.

9. Дистанционная (удаленная) работа

9.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора МБОУ СОШ №17. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

9.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджере Сферум, через официальный сайт МБОУ СОШ №17.

9.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется

коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

9.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

10. Порядок временного обмена электронными документами

10.1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нем, в исключительных случаях.

10.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 10.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

10.3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

11. Время отдыха

11.1. Работникам МБОУ СОШ №17 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.

11.2. Работникам МБОУ СОШ №17 устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

11.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

11.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

11.2.3. 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.

11.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

11.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

11.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

11.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

11.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

11.3.5. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с руководителем МБОУ СОШ №17.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются указанной категории работников в порядке, установленном Правительством РФ.

11.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.5. 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.

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

11.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ и составляет 56 календарных дней.

11.6.2. Ежегодные отпуска предоставляются в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

11.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства РФ.

11.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

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.

11.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам МБОУ СОШ №17:

- > заместителю директора по АХР/по безопасности;
- > специалисту по кадрам.

11.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

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

11.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

11.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБОУ СОШ №17 с учетом мнения профсоюзного комитета.

11.12. Директор МБОУ СОШ №17 утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года:

11.13. О времени начала отпуска МБОУ СОШ №17 извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

11.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ 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 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

11.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

11.17. МБОУ СОШ №17 может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МБОУ СОШ №17 предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

11.18. 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.

11.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

11.20. 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.

11.21. Педагогическим работникам МБОУ СОШ №17 не реже чем 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.

12. Меры поощрения работников

12.1. За 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 виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

12.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

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

12.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе директора образовательной организации, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

13.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

13.3. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

13.4. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

13.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

13.6. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания. Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора учреждения в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

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

13.8. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МБОУ СОШ №17 имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

13.9. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.10. Для контроля за выполнением работниками Правил в рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

14. Ответственность работодателя

14.1. Материальная ответственность МБОУ СОШ №17 наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

14.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

14.3. Работодатель, причинивший 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 работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

14.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

14.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

15. Заключительные положения

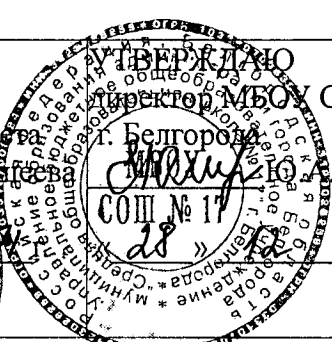
15.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

15.2. Настоящие Правила утверждаются директором МБОУ СОШ №17 с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

15.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МБОУ СОШ №17, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставиться на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

**Приложение № 2 к коллективному договору МБОУ СОШ № 17
Положение о системе оплаты и стимулировании работников.**

СОГЛАСОВАНО Председатель управляющего совета МБОУ СОШ №17 г.Белгорода  Е.Ю. Беседина «28» 12 2024 г.	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета И.В. Корольков Предком первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода «28» 12 2024 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  А.Ермакова «28» 12 2024 г.
--	--	---



**Положение
о системе оплаты и стимулирования работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №17» города Белгорода**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средней общеобразовательной школы №17» г.Белгорода, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законом Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», постановления правительства Белгородской области (от 24.12.2007 г. №291-пп, от 29.12.2008 №331-пп, от 31.03.2009 №116-пп, от 19.10.2009 №337-пп, от 21.06.2010 №215-пп, от 29.11.2010 №404-пп, от 20.06.2011 №232-пп, от 23.01.2012 №25-пп, от 18.03.2013 №76-пп, от 30.12.2013 №567-пп, от 21.07.2014 №277-пп, от 22.12.2014 №505-пп, от 06.04.2015 №121-пп) «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 31.11.2006 г. №236-

пн», постановлением администрации г. Белгорода от 26 февраля 2008 г. №33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования».

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

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

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) ОУ рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ = N \times K \times Д \times У$, где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в ОУ.

2.2. Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов МБОУ СОШ №17 (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений).

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ №17 города Белгорода

3.1. МБОУ СОШ №17 самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников школы, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$ФОТоу = ФОТб + ФОТст$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТоу \times ш, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется МБОУ СОШ №17 самостоятельно до 40%, при этом устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБОУ СОШ №17, включая:

- административно-управленческий персонал МБОУ СОШ №17 (руководитель ОУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя);

- иные категории педагогических работников (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, вожатые и др.);

- учебно - вспомогательный персонал (лаборант, библиотекарь и др.)

- младший обслуживающий персонал (уборщики, гардеробщики, дворники, рабочие по обслуживанию здания и др.).

3.4. Руководитель МБОУ СОШ №17 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле: $ФОТ_{пп} = ФОТ_{б} \times пп$, где

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

Значение или диапазон пп определяется самостоятельно МБОУ СОШ №17. При этом:

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

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

3.5. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в ОУ и повышающих коэффициентов

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

Объем специальной части определяется по формуле:

$$ФОТс = ФОТ_{пп} \times с,$$

где с - доля специальной части $ФОТ_{пп}$.

Значение с в МБОУ СОШ №17 до 30 процентов.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной общеобразовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) $\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$.

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - до 85 и до 15 процентов соответственно.

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

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

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

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

$\text{ФОТаз} \times 34$

$\text{Стп} =$

 $(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52,$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

.....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

.....

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными нормами и правилами.

4.5. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс) составляет 25% и обеспечивает:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области;

К выплатам компенсационного характера относятся: повышения ставок заработной платы (окладов) за работу в особых условиях труда; доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы и др.;

2) повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога;

3) дополнительные повышающие коэффициенты для специальных (коррекционных) классов, классов компенсирующего обучения:

повышающий коэффициент $K_5=2$, учитывающий специфику проведения и др. в рамках фонда оплаты труда.

4) Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград:

- имеющим звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 3000 рублей;

- имеющим звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР» - 500 рублей;

5) Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

- имеющим звание «Народный учитель» - 3000 руб.

- имеющим звание «Заслуженный учитель» - 3000 руб.

- имеющим звание «Заслуженный преподаватель СССР, Российской

Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 3000 руб.

- имеющим звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 руб.

- имеющим звание ««Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР» - 500 руб.

- установить единовременное вознаграждение педагогическими работниками по достижению пенсионного возраста при прекращении ими трудовых отношений с общеобразовательным учреждением в размере - 15 000 руб.

6) Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности (рекомендуемая доля – до 5 процентов ФОТпп и в пределах установленного фонда специальной части) (приложение №1).

4.7. В МБОУ СОШ №17 вводятся повышающие коэффициенты в рамках фонда оплаты труда:

- за квалификационную категорию педагога (А);

- за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К).

4.7.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (А) педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляют:

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

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

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

4.7.2. МБОУ СОШ №17 определяет следующие повышающие коэффициенты (К):

➤ за сложность и приоритетность предмета, включающие доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета - лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

➤ дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика); возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

Значения повышающих коэффициентов (К) следующие:

1-я группа сложности:

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

2-я группа сложности:

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

3-я группа сложности:

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

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

$K5 = 2$ - за деление классов на группы.

При расчете заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс в классах, где произошло деление на группы, к численности обучающихся в группе применяется коэффициент 2, но численность в группе с применением коэффициента 2 не может превышать число обучающихся в классе без деления на группы.

(Днз) - неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: кружковая работа, внеклассная работа по физкультуре, заведование учебно-опытным участком, мастерскими и методическими объединениями, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися и их родителями (законными представителями), иные формы работы с обучающимися.

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

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

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

$$O = \text{Стп} \times У \times \Pi \times А \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7)) + \text{Днз} + (\text{Днз} + \text{Двн}),$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 - для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию;

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

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

К1, К2, К3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности:

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

2-я группа сложности:

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

3-я группа сложности:

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

К4 = 0,20 - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

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

При неполной наполняемости классов коэффициент применять пропорционально.

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

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

$K7 = 0,4$ (40 процентов) - педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов $K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7$:

Базовый оклад = Стп х У х П х А х $(1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7))$;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

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

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, с учетом коэффициентов $A, K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7$ (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15 процентов).

Двн – дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х классов, всех 2-х классов, всех 3-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 4-х классов, всех 5-х классов, всех 6-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 7 классов и 10-11 классов и в дальнейшем 8-9 классов для которых будут вводиться новый федеральный государственный образовательный стандарт, исчисляется в соответствии с рассчитанной стоимостью образовательной услуги за аудиторные часы:

Двн = Стп х Ук х А х Ч (в месяц),

Где:

Двн – дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности;

Стп – стоимость педагогической услуги;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность:

1,05 – для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию;

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

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

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (из расчета до 10 недельных часов в неделю на класс, умноженные на 4 недели).

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

6. Работа по совместительству

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты делятся на группы:

- 1) Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:
 - за звания «Народный учитель» – 3000 руб.;

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

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 руб.

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

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

7.4. В случае образовавшейся по итогам года экономии фонда оплаты труда допускается её дополнительное распределение между работниками в виде единовременной выплаты в конце года. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах образовавшейся экономии.

8. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

8.1. Расчет заработной платы руководителя МБОУ СОШ №17.

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

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов – максимум от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда производится два раза в год на 1 сентября и 1 января.

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя ОУ:

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

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

К н – коэффициент наполняемости ОУ

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

Группы образовательных	Наименование и величина
------------------------	-------------------------

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

8.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения.

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

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления ОУ по представлению руководителя ОУ в размере до 64 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя ОУ:

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

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

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

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

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников должна пересчитываться два раза в год на 1 сентября и 1 января.

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

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

Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, ухода на пенсию по окончании учебного года и др.)

Стимулирующая часть по результатам труда работников должна пересчитываться два раза в год на 1 сентября и 1 января.

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

Руководитель МБОУ СОШ №17 формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса ОУ и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

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

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

12. Порядок премирования

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

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

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

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

12.4. Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам полугодий. С учетом движения учащихся в течении учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

13. Гарантии по оплате труда

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

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$, где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

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

14. Оплата замены уроков учителей

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 2.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 2.

Приложение №1

Выплаты молодым специалистам, специальная часть, перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам
общеобразовательных организаций (введено постановлением Правительства
Белгородской области от 06.04.2015 №121-пп)

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно <u>приложению №4</u>)
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

Приложение № 2

Размер окладов
для расчета специальных гарантированных доплат, гарантированных доплат
молодым специалистам, для расчета заработной платы при замене уроков
учителей и заработной платы учителей за обучение хронически больных детей
на дому и дистанционно (в ред. Постановления Правительства Белгородской
области от 06.04.2015 №121-пп)

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель: - без квалификационной категории;	8045
- I квалификационная категория;	9356
- высшая квалификационная категория	10069

Приложение № 3 к коллективному договору МБОУ СОШ № 17
Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода
№ 18 от « 28 » 12 2024 г.
Директор МБОУ СОШ № 17
г. Белгорода
Ю.А. Ермакова

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода
Председатель *С.А. Н.Ю. Сирога*
протокол № 4 от « 28 » 12 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Первичной профсоюзной организацией
работников МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода
Председатель профсоюза *М.В. Кривошеева*
протокол № 1 от « 28 » 12 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 17»
г. Белгорода

«О распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников»

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 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года №202-пп, от 24 декабря 2007 года № 291-пп, от 29 декабря 2008 года № 331-пп, от 2 февраля 2009 года № 33-пп, от 31 марта 2009 года № 116-пп) в целях мотивирования работников МБОУ СОШ №17 г. Белгорода (далее – школы) на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

1.3. В соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 30 мая 2011 года №200-пп «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», на основании рекомендаций управления образования администрации г. Белгорода распределение фонда стимулирования производится по следующим направлениям: за отраслевые награды, за классное руководство, по результатам труда учителям, по результатам труда зам. директора, по результатам труда прочим педагогическим работникам, по результатам труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников школы ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются два раза в год (в январе и сентябре)

- в январе - по итогам работы в первой и второй четвертях с учётом осенних каникул на январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август;

- в сентябре - по итогам работы в третьей, четвертой четвертях, а также с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время на сентябрь, октябрь, ноябрь и декабрь;

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

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда лиц распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками школы в пределах выделенного финансирования по следующему принципу. Из стимулирующей части фонда оплаты труда вычитаются:

- гарантированные выплаты за наличие государственных и отраслевых наград (отличник просвещения и почётный работник общего образования РФ – 500 рублей);
- заместителям руководителей за эффективность работы в соответствии с критериями от средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- эффективность профессиональной деятельности классных руководителей;
- по оставшейся части фонда путем деления на общее количество баллов, набранных сотрудниками школы (за исключением баллов классных руководителей) устанавливается ценовой диапазон балла.

Сумма стимулирующей выплаты рассчитывается путем умножения количества набранных баллов на ценовой диапазон одного балла.

1.7. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников школы за полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.

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

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

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

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

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

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

- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – оставшаяся сумма стимулирующего фонда (за вычетом стимулирующих выплат за классное руководство, зам.директорам и гарантированных выплат) делится на общее количество баллов - определяется ценовой диапазон 1 балла. Стимулирующая выплата - ценовой диапазон 1 балла умноженный на количество баллов.

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

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

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

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

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

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

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе и заместителя по воспитательной работе – путём перевода количества набранных баллов в проценты от сложившейся по школе средней базовой заработной платы

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для заместителя директора (п. 3.4.1. настоящего Положения);

- для остальных категорий работников учреждения (исключая директора по должности «директор») – делится на общее количество баллов - определяются ценовой диапазон 1 балла. Стимулирующая выплата - ценовой диапазон 1 балла умноженный на количество баллов.

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

2.13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории работников школы, при совмещении должностей – на все должности.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.

3.1. Критерии оценки: результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учетом компетентного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетенций (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и др.).

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

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

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество результатов обучения учащихся			
1.1.	Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам	1.1.1. Освоение государственного образовательного стандарта по курируемому предметам учебного плана от общего числа обучающихся (%). 1.1.2. Освоение обучающимися 11 классов образовательных стандартов (единый государственный экзамен). Учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам.	5 баллов – 100%; 3 балла – не менее 95%; 1 балл – не менее 90%. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. % учащихся успешно сдавших обязательные экзамены и экзамены по предметам по выбору: 100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 балла; 91 - 94% - 5 балл; 90% и ниже – 1 баллов. % учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднегородского показателя: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 45 – 64% - 2 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на

		1.1.3. Освоение обучающимися 9 классов образовательных стандартов (государственная итоговая аттестация в новой форме). Учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам.	один учебный год. Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 балла; 91 - 94% - 5 балл; 90% и ниже - 1 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - 8 баллов; 75 - 84% - 6 баллов; 65 - 74% - 4 балла; 45 - 64% - 2 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		1.1.4. Независимые (муниципальные, региональные, всероссийские, сопоставительные исследования) контрольные работы и тестирования, при отсутствии региональных и муниципальных контрольных работ и тестирований учитываются результаты контрольных работ по текстам администрации школы.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 3 балла; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 - 100% - 6 баллов; 75 - 84% - 5 баллов; 65 - 74% - 4 балла; 51 - 64% - 2 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
1.2.	Результативность урочной и внеурочной деятельности по курируемым предметам и направлениям	1.2.1. Достижения учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 5 баллов – международный и всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Заочные: 1 балл – международный, всероссийский и

		региональный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие. Достижения одного учащегося (коллектива) учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются.
	1.2.2. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 7 баллов Призер – 5 балла Участник – 3 балла <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 баллов Призер – 5 баллов Участник – 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 15 баллов Призер – 10 баллов Участник – 3 балла <u>Международный уровень:</u> Победитель – 20 баллов Призер – 15 баллов Участник – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
	1.2.3. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях: «Первые шаги в науку», «Шаг в будущее», «Познание и творчество», «Первые шаги в науку», «Я – исследователь», «Наше наследие» и другие, проводимые под эгидой Министерства просвещения	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 5 баллов Призер – 3 балла Участник – 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 баллов Призер – 5 баллов Участник – 2 балла <u>Всероссийский уровень:</u>

		Победитель – 15 баллов Призер – 10 баллов Участник – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
2. Качество управленческой деятельности		
2.1.	Обеспечение доступности общего образования организация условий обучения	2.1.1. Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не получающих общего образования
		2.1.2. Сохранение контингента обучающихся в параллели, которая закреплена за административным работником
		При отсутствии необучающихся – 5 баллов При отсутствии не продолживших обучение после 9 класса – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год. <u>Сохранность контингента в параллелях:</u> 100% - 5 баллов 95% - 3 балла 90% - 1 балл <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
2.2.	Эффективность управленческой деятельности	2.2.1. Высокий уровень аттестации педагогических работников
		2.2.2. Уровень подготовки и своевременности сдачи документации (анализ работы ОУ за год, планирование и самообследование, статистическая информация и др.)
		2.2.3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический
		Внутренняя оценка – 5 баллов Внешняя оценка – 7 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие. Внутренняя оценка – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.

	совет, методический совет, управляющий совет, попечительский совет, общее собрание работников, совет родителей)	
	2.2.4. Высокий уровень внутришкольного контроля (осуществление контроля, подготовка приказов и аналитических справок, управленческих решений)	Документальное подтверждение – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	2.2.5. Исполнение функций руководителя пункта итогового сочинения или итогового собеседования, ВПР, НИКО, НСИ и МСИ, ВСОШ	Руководство и организация без замечаний муниципального координатора – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, за разные виды мероприятий баллы суммируются
	2.2.6. Своевременность обновления материалов на официальном сайте в сети Интернет	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе мониторинга безопасности – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	2.2.7. Организация на базе ОУ предшкольной подготовки будущих первоклассников	Формирование 1 группы – 2 балла Формирование 2 групп и более – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	2.2.8. Подготовка и проведение тематических семинаров, конференций	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	2.2.9. Реализация программ углубленного уровня по курируемым предметам	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	2.2.10. Реализация индивидуальных учебных планов по курируемым предметам	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	2.2.11. Посещаемость внеурочной	Посещаемость в течение года:

	деятельности и профориентационных мероприятий	100% - 5 баллов 75-99% - 3 балла 50-74% - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	2.2.12. Победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов) – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, достижения разных педагогов суммируются.
2.3. Позитивная динамика инновационной деятельности	2.3.1. Разработка авторских программ, учебных пособий и их внедрение в образовательный процесс	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	2.3.2. Участие курируемых педагогов в опытно-экспериментальной деятельности, проектах, грантах и т.д.	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	2.3.3. Обобщение опыта работы и внесение его в банк данных	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 балла Региональный уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения опыта в банк данных
	2.3.4. Использование в работе ИКТ (ведение баз данных, работа на электронных платформах и др.)	5 баллов при регистрации личного доступа <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
2.4. Признание высоких	2.4.1. Зафиксированное участие в семинарах,	Очные:

	профессиональных достижений заместителей директора	конференциях, форумах, педагогических чтениях (приказ, программа)	7 балла – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1 балл Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам - суммируются.
		2.4.2. Наличие собственных публикаций	4 балла – межрегиональный уровень; 3 балла – региональный уровень. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам - суммируются.
		2.4.3. Участие в работе экспертных групп	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются на год
3. Физическое здоровье и уровень воспитанности			
3.1.	Сохранение здоровья учащихся	3.1.1. Организация выполнения контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89% Примечание: баллы устанавливаются на учебный год
		3.1.2. Участие в учебных сборах, спартакиадах, соревнованиях, военно-патриотических слетах	Улучшение состояния здоровья обучающихся в сравнении с предыдущими показателями по данным мониторинга – 2 балла Результативное участие обучающихся в оздоровительных мероприятиях: Призер – 3 балла Победитель – 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
		3.1.3. Охват обучающихся горячим	5 баллов – 70% и выше;

		питанием от общего числа обучающихся	4 балла - 61-69%; 3 балла – 50-60% <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.2.	Управление воспитательным процессом	3.2.1. Организация занятости обучающихся во внеурочное время (пушкинская карта, выезды, походы, объединения).	При занятости школьников от 80 до 100% - 5 баллов При занятости 50-79% - 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
		3.2.2. Создание условий для формирования духовно-нравственных качеств личности и развитие традиций школы (выставки, творческие вечера, баллы и т.д.).	3 балла (приказ по школе) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
		3.2.3. Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	При отсутствии - 5 баллов При снижении уровня правонарушений – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
4. Информационная открытость и участие в общественных мероприятиях			
4.1.	Доступность информации	4.1.1. Соответствие разделов сайта ОУ действующему законодательству	Внешняя оценка - 5 баллов Внутренняя оценка - 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
4.2.	Общественная деятельность	4.2.1. Организация и выполнение работы, превышающей функциональные обязанности по должности.	5 баллов за каждый вид общественного поручения <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	Итого	Максимальная сумма баллов	Шкала установления доплат для заместителя директора: 100 баллов и более - 64%;

		80-99 баллов - 58%; 60-79 баллов - 55%; 50-59 баллов - 50%
--	--	--

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

№ 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	1.1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	10 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
		1.1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	10 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

1.1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 баллов - при отсутствии замечаний комиссии при приёме ОУ к новому учебному году. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
1.1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	10 баллов – при отсутствии пропажи и порчи оборудования. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.1.5. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	10 баллов – «принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссией) 5 баллов – «принята» (по итогам работы соответствующей комиссией) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
1.1.6. Качественная работа оборудования на пищеблоке	10 баллов при работе без перебоев. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.1.7. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5 баллов при наличии экономии. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.1.8. Подготовка документации различного рода (договора, проекты, положения и т.д.)	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.1.9. Своевременная подготовка документов по запросам вышестоящих и соответствующих органов	10 баллов за своевременную сдачу документов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

		1.1.10. Ведение документации с применением оргтехники	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.2.	Достижения общеобразовательного учреждения	1.2.1. Наличие достижений по учреждению 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 <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
1.3.	Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами	1.3.1. Наличие позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов. 1.3.2. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	10 баллов – при наличии позитивных отзывов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.4.	Общественная деятельность	1.4.1. Организация и выполнение работы, превышающей функциональные обязанности по должности.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
			5 баллов за каждый вид общественного поручения <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя начальных классов:

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
---	----------	----------------------	-------------------------------------

п/п			критериев
1.1. Сформированность предметных компетенций обучающихся		1.1.1. Качество знаний учащихся, окончивших полугодие на «4» и «5»	70-100% - 5 баллов 50-69% - 3 балла 30-49% - 2 балла Менее 30% - 1 балл <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются по итогам полугодий
		1.1.2. Уровень сформированности УУД обучающихся (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): - информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение); - операционно-исполнительских (классификация и обобщение); - контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль).	75-85% - 5 баллов; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
		1.1.3. Результаты диагностических работ и тестирований (муниципальные, региональные, всероссийские, сопоставительные) по русскому языку, математике, окружающему миру.	Сумма баллов за успеваемость и качество знаний по классу по указанным предметам: <u>Успеваемость:</u> 100% - 2 балла Менее 100% - 1 балл <u>Качество знаний:</u> 80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
		1.1.4. Стабильность количества выпускников	5 баллов

	начальной школы, которые обучаются без «3» в 5 классе (результат по итогам 2 чт. учебного года). 1.1.5. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (% от общего количества учащихся) на основании приказа по школе и по результатам обследования психологом. 1.1.6. Наличие положительной динамики у обучающихся с ОВЗ (результаты обследования, результаты освоения программы).	<i>Примечание:</i> для учителей 1-х классов баллы устанавливаются только на второе полугодие учебного года. 80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> для учителей 1-х классов баллы устанавливаются только на второе полугодие учебного года Стабильность - 1 балл за каждого обучающегося Положительная динамика - 2 балла за каждого обучающегося <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.7. Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся («Юный исследователь», «Я - исследователь», «Первые шаги в науку» и другие).	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель - 5 баллов; Призер - 3 балла Участник - 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Победитель - 7 баллов Призер - 5 баллов Участник - 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель - 10 баллов Призер - 7 баллов Участник - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год, достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются, но не более 5 обучающихся.

	1.1.8. Результативность участия обучающихся в творческих и интеллектуальных конкурсах.	<u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 3 балла призер - 2 балла участник - 1 балл <u>Региональный уровень:</u> победитель - 5 баллов призер - 4 балла участник - 3 балла <u>Всероссийский и международный уровень:</u> победитель - 10 баллов призер - 7 баллов участник - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются, но не более 5 обучающихся.
	1.1.9. Количество обучающихся, зарегистрированных в ИС «Навигатор дополнительного образования детей Белгородской области».	0 – 89% - 1 балл Более 90% - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.10. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (ведение модуля «Портфолио обучающихся» в ВШ).	Наличие портфолио у учащихся: 100% - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.11. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО.	За каждого обучающегося - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
1.2.	Включенность в методическую работу	Очные: 5 балла – всероссийский уровень

	форумах, педагогических чтениях, предметных неделях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Примечание:</i> баллы при неоднократном участии в мероприятиях по разным темам суммируются
	1.2.2. Разработка программ объединений дополнительного образования.	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 3 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 2 балл – программа используется в ОУ <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	1.2.3. Оказание методической помощи студентам-практикантам.	Наличие приказа по ОУ, за каждого студента 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.2.4. Заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	Наличие портфолио у педагога - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.2.5. Руководство методическим объединением и надлежащее ведение документации (план заседаний, работа объединения, анализ).	7 баллов - руководство МО 8 баллов - оформление протоколов заседаний и иной документации <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на календарный год
	1.2.6. Руководство творческой группой.	на муниципальном уровне - 3 балла. на школьном уровне - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.3. Профессиональные достижения педагога	1.3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства (Учитель года, Учитель здоровья, Сердце отдаю детям, За нравственный подвиг	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень

		учителя и другие).	Заочные: 2 балла - региональный уровень 4 балла – всероссийский уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на календарный год
		1.3.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла Призер - 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на календарный год
		1.3.3. Наличие обобщённого опыта работы	Уровень ОУ - 3 балла Муниципальный уровень - 5 балла Региональный уровень - 7 баллов Всероссийский уровень - 10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения опыта в банк данных
		1.3.4. Наличие публикаций (статьи, методические разработки, программы).	Муниципальный уровень - 3 балла Региональный уровень - 5 баллов Всероссийский уровень - 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, сумма баллов не должна превышать 15 баллов
1.4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	4.1.1. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	Отсутствие травматизма - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.5.	Улучшение условий	1.5.1. Участие в общественной деятельности и	5 баллов (приказ по ОУ)

эффективности образовательного процесса	жизни школы (руководство: профком, наставничество, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, ответственный за благоустройство и озеленение территории, работа в Ситуационном центре/СЭП и другие виды активности (сопровождение детей)).	<i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	1.5.2. Результативное участие в смотре-конкурсе кабинетов (сохранность имущества, обновление материальной базы, чистота и стиль)	1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.3. Участие в проведении промежуточной аттестации экстернов	2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.4. Участие в качестве организатора на ИС-9, ИС-11, ГИА-9, ГИА-11	2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.6. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений	До 20 баллов (+ 5 баллов в случае внештатной ситуации) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения, баллы устанавливаются на полугодие.

	школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобуча; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; участие в заседаниях Совета территории; - экологические суббогники и другие поручения.	
--	--	--

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-предметника:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Сформированность предметных компетенций обучающихся		1.1.1. Качество знаний учащихся, окончивших полугодие на «4» и «5» по предмету	70-100% - 5 баллов 50-69% - 3 балла 30-49% - 2 балла Менее 30% - 1 балл <i>Примечание:</i> Баллы устанавливаются по итогам полугодий
		1.1.2. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах по предмету	<u>Школьный уровень:</u> Победитель - 1 балл Призер - 0,5 баллов <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель - 5 баллов Призер - 3 балла 4-10 место - 2 балла Участник - 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 баллов Призер – 5 баллов Участник - 3 балла

		<u>Всероссийский и международный уровень:</u> Победитель - 15 баллов Призёр - 12 баллов Участник - 10 баллов <i>Примечание:</i> Баллы суммируются по параллелям и устанавливаются на учебный год Сумма баллов за успеваемость и качество знаний по предмету: <u>Успеваемость:</u> 100% - 2 балла Менее 100% - 1 балл <u>Качество знаний:</u> 80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл. <i>Примечание:</i> Баллы устанавливаются на учебный год
1.1.3. Результаты диагностических работ и тестирований (муниципальные, региональные, всероссийские, сопоставительные) по предмету		
1.1.4. Стабильность количества обучающихся, которые обучаются без «З» в классе по учебному предмету.		Сохранность - 3 балла Рост числа обучающихся - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются по результатам полугодий
1.1.5. Высокий уровень адаптации обучающихся 5-х и 10-х классов к условиям обучения (% от общего количества учащихся в классе) на основании приказа по школе и по результатам обследования психологом.		80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются только на второе полугодие учебного года
1.1.6. Наличие положительной динамики у обучающихся с ОВЗ (результаты обследования, результаты обучения).		Стабильность 1 балл за каждого обучающегося Положительная динамика - 2 балла за каждого обучающегося

		<i>Примечание:</i> баллы устанавливаются по результатам полугодий	по
1.1.7. Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся («Время 31», «Большая перемена» и т.п.).	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель - 5 баллов; Призер - 3 балла Участник - 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Победитель - 7 баллов Призер - 5 баллов Участник - 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель - 10 баллов Призер - 7 баллов Участник - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год, достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются, но не более 5 обучающихся.	<u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 3 балла призер - 2 балла участник - 1 балл <u>Региональный уровень:</u> победитель - 5 баллов призер - 4 балла участник - 3 балла <u>Всероссийский и международный уровень:</u> победитель - 10 баллов призер - 7 баллов участник - 5 баллов	<i>Примечание:</i> баллы устанавливаются по
1.1.8. Результативность участия обучающихся в творческих и интеллектуальных конкурсах.			

		результатам полугодий, достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются, но не более 5 обучающихся.
1.1.9. Доля выпускников, получивших на ГИА-11 по предмету баллы выше среднегородского от общего количества сдававших экзамен по предмету.		Результаты ГИА-11 по предмету: выше среднегородского (Всрг): 80-100 % - 7 баллов 50-79% - 5 балла Менее 50% - 3 балла Ниже среднегородского (Нсрг): 80-100% - минус 3 балла 50-79% - минус 2 балла Менее 50% - минус 1 балл За 100-балльника - плюс 5 баллов Примечание: подсчет баллов осуществляется путем нахождения разности по формуле: Всрг - Нсрг + 100балльник и устанавливаются на учебный год
1.1.10. Доля выпускников, получивших на ГИА-9 по обязательному предмету/ по предмету по выбору (при условии, что число выбравших экзамен больше 10 чел.) получивших 4 и 5 от общего количества сдававших экзамен по предмету.		Результаты ГИА-9 по предмету: 80-100 % - 5 баллов 50-79% - 3 балла Менее 50% - 1 балл Примечание: баллы суммируются и устанавливаются на учебный год
1.1.11. Количество зарегистрированных в ИС «Навигатор дополнительного образования детей Белгородской области».	обучающихся, обучающихся в ИС «Навигатор образования детей Белгородской области».	0 – 89% - 1 балл Более 90% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются по результатам полугодий
1.1.12. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (ведение модуля «Портфолио обучающихся» в ВШ).	современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (ведение модуля «Портфолио обучающихся» в ВШ).	Наличие портфолио у учащихся: 100% - 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются по результатам полугодий

	1.1.13. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО.	За каждого обучающегося - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
1.2. Включенность в методическую работу	1.2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, предметных неделях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	Очные: 5 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Примечание:</i> баллы при неоднократном участии в мероприятиях по разным темам суммируются
	1.2.2. Разработка программ внеурочной деятельности, объединений дополнительного образования.	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 3 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 2 балла – программа используется в ОУ <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	1.2.3. Оказание методической помощи студентам-практикантам.	Наличие приказа по ОУ, за каждого студента 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.2.4. Заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	Наличие портфолио у педагога - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.2.5. Руководство методическим объединением и надлежащее ведение документации (план заседаний, работа объединения, анализ).	7 баллов - руководство МО 8 баллов - оформление протоколов заседаний и иной документации <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на календарный год
	1.2.6. Руководство творческой группой.	на муниципальном уровне - 3 балла на школьном уровне - 2 балла

			Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
1.3. Профессиональные достижения педагога		1.3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства (Учитель года, Учитель здоровья, Сердце отдаю детям, За нравственный подвиг учителя и др.). 1.3.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.) 1.3.3. Наличие обобщенного опыта работы 1.3.4. Наличие публикаций (статьи, методические разработки, программы).	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень Заочные: 2 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы устанавливаются на календарный год <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла Призер – 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов Призер – 6 баллов Примечание: баллы устанавливаются на учебный год Уровень ОУ – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов Примечание: баллы устанавливаются на 3 года после даты внесения в банк АПО Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 7 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, сумма баллов не должна превышать

			15 баллов	Отсутствие травматизма - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	1.4.1. Отсутствие травматизма и несчастных случаев с обучающимися		
1.5.	Улучшение условий эффективности образовательного процесса	1.5.1. Участие в общественной деятельности и жизни школы (руководство: профком, наставничество, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, ответственный за благоустройство и озеленение территории, работа в Ситуационном центре/СЭП и другие виды активностей). 1.5.2. Результативное участие в смотре-конкурсе кабинетов (сохранность имущества, обновление материальной базы, чистота и стиль) 1.5.3. Участие в проведении промежуточной аттестации экстернов 1.5.4. Участие в качестве организатора на ИС-9, ИС-11, ГИА-9, ГИА-11 1.5.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации 1.5.6. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности	5 баллов (приказ по ОУ) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год 1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие До 20 баллов (+ 5 баллов в случае внештатной ситуации) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения	

	пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	
--	---	--

3.4.5. Критерии результативности деятельности учителя физической культуры, инструктора по физической культуре

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Сформированность предметных компетенций	1.1.1. Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в %), от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов.	Более 70% учащихся - 10 баллов 50-69% учащихся - 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Число учащихся, выполнивших нормативы на знаки отличия ВФСК ГТО (золотой, серебряный, бронзовый), от числа учащихся, принявших участие в тестировании ВФСК ГТО (в %).	1 золотой значок – 3 балла 1 серебряный значок – 2 балла 1 бронзовый значок – 1 балл Примечание: результат суммируется (по количеству обучающихся) и баллы устанавливаются на учебный год

	1.1.3. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки.	5 баллов – свыше 75% учащихся; 3 балла – от 50 до 74% учащихся <i>Примечание:</i> для определения среднего балла суммируется % по всем классам, в которых педагог осуществляет преподавание, подтверждением является оформленный протокол, баллы устанавливаются на учебный год
	1.1.4. Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	<u>Школьный уровень:</u> Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 8 баллов Призер - 6 баллов 4-10 место – 2 балла <u>Региональный уровень</u> Победитель – 14 баллов Призер – 12 баллов <u>Всероссийский и международный уровень:</u> Победитель – 20 баллов Призёр – 18 баллов <i>Примечание:</i> баллы за разных участников суммируются, результаты одного учащегося учитываются по наивысшему уровню

	1.1.6. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 5 баллов; Призеры – 3 баллов <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 10 баллов; Призеры – 5 баллов <i>Примечание:</i> Достижения разных учащихся суммируются. Баллы устанавливаются на учебный год. Достижение команды не может рассматриваться как сумма достижений отдельных обучающихся.
1.2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	1.2.1. Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной направленности.	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, подтверждением является приказ со списком обучающихся, один обучающийся считается один раз
	1.2.2. Отсутствие детского травматизма во время учебных занятий.	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.3. Включенность в методическую работу	1.3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, предметных неделях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	<u>Очные:</u> 5 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Примечание:</i> баллы при неоднократном участии в мероприятиях по разным темам суммируются, баллы устанавливаются на полугодие.

1.3.2. Разработка программ внеурочной деятельности, объединений дополнительного образования.	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 3 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 2 балла – программа используется в ОУ <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
1.3.3. Оказание методической помощи студентам-практикантам.	Наличие приказа по ОУ, за каждого студента 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.3.4. Заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	Наличие портфолио у педагога - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.3.5. Руководство методическим объединением и надлежащее ведение документации (план заседаний, работа объединения, анализ).	7 баллов - руководство МО 8 баллов - оформление протоколов заседаний и иной документации <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
1.3.6. Руководство творческой группой или участие в качестве члена жюри соревнований на муниципальном уровне.	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
1.3.7. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО.	За каждого обучающегося - 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год

1.4. Профессиональные достижения учителя	1.4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства (Учитель года, Учитель здоровья, Сердце отдаю детям, За нравственный подвиг учителя и другие).	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень Заочные: 2 балла - региональный уровень 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы устанавливаются на учебный год
	1.4.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла Призер - 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов Примечание: баллы устанавливаются на год
	1.4.3. Наличие обобщённого опыта работы	Уровень ОУ - 3 балла Муниципальный уровень - 5 балла Региональный уровень - 7 баллов Всероссийский уровень - 10 баллов Примечание: баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения в банк АПО
	1.4.4. Наличие публикаций (статьи, методические разработки).	Муниципальный уровень - 3 балла Региональный уровень - 5 баллов Всероссийский уровень - 7 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, сумма баллов не должна превышать 15 баллов

1.5. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса	1.5.1. Участие в общественной деятельности и жизни школы (руководство: профком, наставничество, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, ответственный за благоустройство и озеленение территории, работа в Ситуационном центре/СЭП).	5 баллов (приказ по ОУ) Примечание: баллы устанавливаются на учебный год
	1.5.2. Результативное участие в смотре-конкурсе спортивных залов (сохранность имущества, обновление материальной базы, чистота и стиль)	1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.3. Участие в проведении промежуточной аттестации экстернов	2 балла Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.4. Участие в качестве организатора на ИС-9, ИС-11, ГИА-9, ГИА-11	2 балла Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.6. Количество обучающихся, зарегистрированных в ИС «Навигатор дополнительного образования детей Белгородской области».	0 – 89% - 1 балл Более 90% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.5.7. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (ведение модуля «Портфолио обучающихся» в ВШ).	Наличие портфолио у учащихся: 100% - 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие

	1.5.8. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными силами; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобщего; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	До 20 баллов (+ 5 баллов в случае внештатной ситуации) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	---

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Позитивные результаты деятельности	1.1.1. Обеспеченность обучающихся учебниками к началу учебного года.	100% - 10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 5 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла;

		1% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.3. Рациональное использование бюджетных средств на приобретение учебной литературы	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.4. Отсутствие нарушений в ведении учетно-отчетной документации	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.5. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся по итогам полугодия).	100% - 5 баллов; 50-99% - 3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.6. Положительная динамика книговыдачи (% от общего количества учащихся по итогам полугодия).	100% - 5 баллов; 85% - 3 балла; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.7. Мероприятия, проводимые в каникулярное время.	1 балл за каждое мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.8. Охват обучающихся мероприятиями, проводимыми в каникулярное время (По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	5 баллов – 100%; 3 балла – 80-99%; 1 балл – 60-79% <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.9. Работа по сохранению библиотечного фонда (рейды по проверке сохранности учебников, согласно приказа). Списание устаревшей литературы.	10 баллов – 100% 5 баллов – 50-70% <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику	5 баллов (максимально)
	2.1. Внедрение информационных	

технологий в практику работы школьных библиотек.	работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент».	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	2.1.2. Ведение и заполнение АИС «Книгозаказ». Формирование заказа на учебники и учебные пособия.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	2.1.3. Качественное ведение документации в АИС «Книгозаказ». Получение заказа, оформление документов, пересчет учебников, отчет о выполнении контрактов.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	2.1.4. Ведение и заполнение модуля «Библиотечный фонд» ИСОУ «Виртуальная школа»	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	2.1.5. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте ОО и в социальных сетях (не реже 1 раза в месяц).	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Достижения обучающихся в очных конференциях, творческих конкурсах, конкурсах проектов	3.1.1. Результаты конференций, творческих конкурсов, конкурсов проектов	<u>всероссийский уровень:</u> 10 баллов – победитель; 7 баллов – призер. <u>Региональный уровень:</u> 7 баллов – победитель; 5 баллов – призер. <u>Муниципальный уровень:</u> 5 баллов – победитель; 3 балла – призер, лауреат

4.1. Профессиональные достижения библиотекаря	4.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год Очные: всероссийский уровень: 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер. Региональный уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер. Муниципальный уровень: 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Заочные: 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
5.1. Включенность в методическую работу	4.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций). 5.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника. 5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	5.1.2. Участие в экспериментальной,	Уровень ОУ - 3 балла;

	инновационной деятельности.	Муниципальный уровень – 5 баллов; Региональный, всероссийский уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
6.1. Развитие информационно-библиографической грамотности педагогов и обучающихся	6.1.1. Проведение специальных занятий с обучающимися и педагогами по формированию у них навыков работы с информацией	1 балл за каждый факт <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
7.1. Межведомственные отношения	7.1.1. Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	7.1.2. Выполнение совместного плана работы с филиалами библиотек	1 балл за каждое мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
8.1. Состояние библиотеки	8.1.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе школьных библиотек.	5 баллов - муниципальный уровень <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	8.1.2. Качественная подготовка библиотеки к новому учебному году (только на начало учебного года на основании приказа).	3 балла - принята с поощрением; 2 балла - принята без замечаний. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
9.1. Общественная деятельность	9.1.1. Качественное исполнение функций организатора ИПЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ИПЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и всероссийские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	9.1.2. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

	пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.
--	---

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1.1. Охват учащихся, включенных в диагностическую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80 -100% - 5 баллов; 70 -79 % - 3 балла; 60 - 69% - 2 балла; 50 - 59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
	1.1.2. Охват учащихся, включенных в коррекционную работу, без учёта занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.

	1.1.3. Охват учащихся, включенных в развивающую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.4. Охват учащихся, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения.	У 80-100% - 5 баллов; У 70-79% - 4 балла; У 60-69% - 3 балла; У 50-59% - 2 балла; У 40-49% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.6. Охват диагностической, коррекционно - развивающей, просветительской работой детей «группы риска».	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.7. Охват родителей, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% - 2 балла; 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год

2.1. Внедрение современных информационных технологий	1.1.8. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения.	полугодие У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.9. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.10: Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.11. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	2.1.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности.	систематически - 2 балла; периодически – 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.2. Размещение методических материалов (из опыта работы) на сайте ОО и в социальных сетях (не реже 1 раза в месяц)	5 баллов (скриншоты страниц сайта ОО). <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

		полугодие
3.1. Взаимодействие специалистов	3.1.1. Активное взаимодействие со специалистами ДОУ по вопросам преемственности, Центром занятости, учреждениями здравоохранения.	По 1 баллу за каждый договор. По 1 балла за каждое совместное мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
4.1. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	4.1.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО.	1 учащийся – 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
5.1. Профессиональные достижения	5.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<i>Очные:</i> всероссийский уровень; 25 баллов – победитель 20 баллов - призер региональный уровень; 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень;</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. <i>Заочные:</i> 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Педагог-психолог», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год.
	5.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-)	5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень;

6.1. Включенность в методическую работу	публикаций).	2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.1.3. Наличие обобщенного опыта работы.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 3 года с даты внесения в банк АПО.
	5.1.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	6.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются, но не более 10 баллов
	6.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ - 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный, всероссийский уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на

		учебный год
	6.1.3. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие. Участие в различных мероприятиях суммируются.
	6.1.4. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей.	100% охвата - 3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	6.1.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
7.1. Общественная деятельность	7.1.1. Качественное исполнение функций организатора ИПЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ИПЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> при отсутствии замечаний со стороны руководителя ИПЭ и контролирующих органов
	7.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, координатор интеллектуальных конкурсов, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год. Основанием для подтверждения являются приказы по школе
	7.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

	время; - осуществление мелкого ремонта помещений - школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	
--	--	--

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-логопедов:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1.1. Охват учащихся логопедической помощью; превышение нормы плановой накопляемости групп (считается по средней посещаемости).	12 чел. - 1 балл; До 13-18 чел. – 3 балла; До 19-25 чел. – 5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.1.2 Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью.	У 60% детей – 5 баллов; У 50% детей – 4 балла; У 40% детей – 3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся: - специальных (коррекционных) классов VII вида.	У 60% учащихся – 5 баллов; У 50% учащихся – 4 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

2.1. Внедрение современных информационных технологий	2.1.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	использует систематически – 2 балла; использует периодически – 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.2. Размещение методических материалов (из опыта работы) на сайте ОО (не реже 1 раза в месяц)	3 баллов (скриншоты страниц сайта ОО). <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Сформированность коммуникативной компетенции обуча-ся	3.1.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
4.1. Профессиональные достижения	4.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 25 баллов – победитель 20 баллов - призер 15 баллов - участие <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер 10 баллов - участие <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Заочные: 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на

		учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
5.1. Включенность в методическую работу	4.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	4.1.3. Наличие обобщенного опыта работы	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения в банк АПО
	4.1.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	5.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам суммируются, но не более 10 баллов
	5.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ - 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный, всероссийский

		уровень – 7 баллов; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
6.1. Взаимодействие со специалистами	6.1.1. Активное взаимодействие со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья, ДОУ, учреждениями здравоохранения.	По 1 баллу за каждое совместное мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	6.1.2. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	7.1.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирурующих органов
7. Общественная деятельность	7.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе
	7.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся;	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

	- участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.
--	--

3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Организационно-профилактическая работа	1.1.1. Отсутствие преступлений в ОУ.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ (на основании справки).	5 баллов – при отсутствии нарушений; 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах, конференциях, исследовательских работах.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла. <u>Региональный уровень:</u>

2.1. Включенность в методическую работу		Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	75 - 100% - 2 балла; 50 - 74% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше - 2 балла; 50-74% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы.	70 % и выше - 3 балла; 61-69% - 2 балла; 50-60% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, при неоднократном участии в мероприятиях по разным темам баллы суммируются, но не более 10 баллов
	2.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ - 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов;

		Региональный, всероссийский уровень – 7 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год.
3.1. Профессиональные достижения	3.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 25 баллов – победитель; 20 баллов – призер; 15 баллов – участник. <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 10 баллов – участник. <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер; 7 баллов – участник. Заочные: 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на на учебный год.
	3.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.1.3. Наличие обобщенного опыта работы	15 баллов – региональный уровень;

		10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения в банк АПО.
4.1. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1.1. Размещение методических материалов (из опыта работы) на сайте ОО и социальных сетях (не реже 1 раза в месяц)	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	4.1.2. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	4.1.3. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	5.1.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ОО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
6.1. Признание высокого профессионализма социального педагога	6.1.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога.	2 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
7.1. Взаимодействие с субъектами профилактики	7.1.1. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГБУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРОО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства и др.	По 1 баллу за каждое совместное мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
8.1. Общественная деятельность	8.1.1. Качественное исполнение функций организатора ИПЭ, общественного наблюдателя,	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.

	помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	<i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	8.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, координатор интеллектуальных конкурсов, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	8.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.10. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЗР:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Выполнение специальных функций	1.1.1. Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	3 балла – при 100% от подлежащих постановке на учёт <i>Примечания:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	1.1.2. Выполнение плана обучения по ГО и ЧС	3 балла – при 100% выполнении плана <i>Примечания:</i> баллы устанавливаются на учебный год
	1.1.3. Организация взаимодействия с учреждениями и организациями (военные комиссариаты, ГОЧС, УМЦ по ГОЧС Белгородской области, УФСБ по Белгородской области, УВД по городу Белгороду)	2 балла за каждое совместное мероприятие <i>Примечания:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Результаты учебной деятельности обучающихся	2.1.1. Независимые региональные, муниципальные или школьные мониторинговые дифференцированные процедуры. Процент учащихся, успешно выполнивших работу на муниципальном, региональном или всероссийском уровне	100% - 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
3.1. Результативность интеллектуальной деятельности обучающихся	3.1.1. Результаты муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 7 баллов; Призёр – 5 баллов <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов <u>Заключительный этап:</u>

		Победитель – 15 баллов; Призёр – 10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год. Достижения разных обучающихся суммируются.
3.1.2. Достижения обучающихся в муниципальных, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных очных предметно-ориентированных олимпиадах и конкурсах с очным этапом.		<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла; Призёр – 2 балла Участник – 1 балл <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла Участник – 2 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 10 баллов; Призёр – 5 баллов Участник – 3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, сумма баллов по данному критерию не может превышать 15 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
3.1.3. Достижения обучающихся в очных (имеющих очный этап) научно-практических конференциях, исследовательских конкурсах и конкурсах проектов.		10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> достижения разных учащихся суммируются. Сумма баллов по данному критерию не может превышать 15 баллов. Баллы устанавливаются сроком на учебный год.

4.1. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1.1. Размещение методических материалов (из опыта работы) на сайте ОО	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	4.1.2. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	4.1.3. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	5.1.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла <i>Примечание:</i> устанавливаются на учебный год
5.1. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся		
6.1. Профессиональные достижения педагога	6.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 25 баллов – победитель 20 баллов - призер <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Заочные: 5 баллов – победитель, призер Примечание: баллы устанавливаются на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	6.1.2. Наличие публикаций в сборниках	5 баллов – международный,

	международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций). 6.1.3. Наличие обобщенного опыта работы.	всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника. 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 3 года с даты внесения в банк АПО
7.1. Методическая работа	7.1.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.). 7.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам суммируются, но не более 10 баллов. Уровень ОУ - 1 балла; Муниципальный уровень - 3 балла; Региональный, всероссийский уровень – 5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год
8.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	8.1.1. Качественное исполнение функций организатора ИПЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ИПЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год при отсутствии замечаний со стороны

	ЕГЭ.	руководителя ШПЭ и контролирующих органов
	8.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, координатор интеллектуальных конкурсов, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для являются приказы по школе.
	8.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными силами; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.1.1. Критерии оценки профессиональной деятельности старшего вожатого, педагога-организатора

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

		показателю критериев
1.1. Позитивные результаты деятельности	1.1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления (только очные).	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. <i>Примечание:</i> Достижения разных учащихся суммируются за каждое призовое место. Сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются на учебный год.
	1.1.2. Результативное очное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 4 балла; Призер – 3 балла. <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. <i>Примечание:</i> Баллы устанавливаются на полугодие. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.1.3. Охват обучающихся общешкольными мероприятиями, проводимыми в каникулярное время.	41-49% - 3 балла; 50-69% - 4 балла; 70-89% - 5 баллов;

		90-100% - 6 баллов. <i>Примечание:</i> % охвата считать от общего количества обучающихся, мероприятия, проведенные за полугодие, суммируются и определяется <u>средний балл</u> , устанавливаются на полугодие.
	1.1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	По 2 балла за каждое совместное мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	1.1.5. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках, акциях, общешкольных мероприятиях.	Региональный и выше - 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
2.1. Профессиональные достижения	2.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 25 баллов – победитель; 20 баллов – призер; 15 баллов - участие <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер 10 баллов - участие. <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Заочные: 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на

		один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются. 5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника. 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 3 года с даты внесения в АПО.
	2.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	
	2.1.3. Наличие обобщенного опыта работы.	
3.1. Включенность в методическую работу	3.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам суммируются, но не более 10 баллов
	3.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ - 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный, всероссийский уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> Баллы устанавливаются на учебный год.

4.1. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1.1. Размещение методических материалов (из опыта работы) на сайте ОО (не реже 1 раза в неделю)	3 баллов (скриншоты страниц сайта ОО). <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	4.1.2. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие.
	4.1.3. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (ведение модуля «Портфолио обучающихся» в ВШ).	Наличие портфолио у учащихся: 100% - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
5.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	5.1.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов
	5.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз (ИС. Навигатор и др.), заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, озеленение и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	5.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

	время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобща; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	
--	---	--

3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования:

Критерии	Показатели	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года.	3 балла - более 90%; 1 балл – 80-89%. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Участие обучающихся в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	4 балла - более 1 раза в четверть; 2 балла - 1 раз в четверть. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Достижения обучающихся в очных социально-значимых проектах, акциях и т.д.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Всероссийский уровень:</u>

		Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.1.4. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	<u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждое совместное мероприятие. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1. Внедрение современных информационных технологий	3 балла (скриншоты страниц сайта ОО). <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.2. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Профессиональные достижения	3.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 25 баллов – победитель;

		20 баллов – призер; 15 баллов - участник <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 10 баллов - участник <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участник. Заочные: 5 баллов – победитель, призер <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах баллы суммируются. 5 баллов – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие за каждую публикацию и суммируются, но не более 10 баллов. Подтверждается страницами сборника. 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 3 года с даты внесения в банк АПО.
	3.1.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	
	3.1.3. Наличие обобщенного опыта работы.	

4.1. Включенность в методическую работу	4.1.1. 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 – международный, всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам суммируются, но не более 10 баллов.
	4.1.2. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ - 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный, всероссийский уровень – 7 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	4.1.3. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, участие в различных мероприятиях суммируются.
	5.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год, при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов
	5.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, заместитель начальника лагеря, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.

	5.1.3. Исполнение поручений директора школы: - оформление поручений рекреационных зон; - разгрузка учебного оборудования и иных материалов; - обеспечение условий по безопасности пребывания обучающихся; - участие в городских мероприятиях в нерабочее время; - осуществление мелкого ремонта помещений школы собственными усилиями; - привлечение к работе в не рабочее время; - обход микрорайона в рамках всеобщего; - поздравление ветеранов на дому; - сопровождение обучающихся; - участие в заседаниях Совета территории; - экологические субботники и другие поручения.	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	--

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы заведующего хозяйством	1.1.1. Соблюдение требований ФГОС к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Руководство работами по материально-техническому оснащению школы.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Инвентарный учет имущества школы и своевременная инвентаризация (имущества, имущества)	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год

2.1. Признание высокого профессионализма заведующего хозяйством 3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	оборудования)	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Своевременное составление отчетности и ведение документации.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.5. Своевременная и рациональная организация закупок хозяйственно-бытовых материалов.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.1. Отсутствие нарушений в ведении учётно-отчётной документации.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.1. Выполнение общественных поручений, не связанных с должностными обязанностями.	2 балла за каждое поручение <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Исполнение поручений и приказов директора.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Результаты работы по поддержанию компьютерной техники в рабочем состоянии	1.1. Качественное обслуживание парка компьютерной техники без привлечения специалистов из других организаций.	3 балла – 10-20 компьютеров; 5 баллов – 21-40 компьютеров; 8 баллов – 41-60 компьютеров; 10 баллов – 61 и более компьютеров. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.2. Качественное техническое сопровождение	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

	сайта общеобразовательного учреждения.		полугодие
	1.3. Организация и поддержание работы локальной сети школы.		5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.4. Обеспечение контент-фильтрации в образовательном учреждении.		5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	1.5. Самостоятельный ремонт компьютерной и оргтехники.		5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.6. Работа с электронными системами.		10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1. Признание высокого профессионализма инженера	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на бездействие инженера.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений, не связанных с должностными обязанностями		2 балла за каждое поручение. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (разработчик бренда/презентаций для конкурсов, сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения и др.).		5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)		До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обслуживанию здания	1.1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и обеспечение аварийного ремонта.	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2. Признание высокого профессионализма рабочего	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения, субботников и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, стоимость балла определяется

		комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	---

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда и ТБ:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.1. Позитивные результаты деятельности	1.1.1. Качество профилактической работы по охране труда.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Отсутствие травматизма сотрудников на рабочем месте.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по обеспечению безопасных условий труда в ОУ.	15 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения, субботников и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на

		полугодие, стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	---

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1.1. Результаты работы по обеспечению содержания закрепленных территорий в надлежащем состоянии	1.1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	10 баллов - без замечаний. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Качество генеральной уборки помещений.	10 баллов - без замечаний. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма работника	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов)

		Примечание: стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	--

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтера:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Результаты работы по обеспечению пропускного режима	1.1.1. Обеспечение пропускного режима.	10 баллов – без замечаний. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии.	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма вахтера	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) вахтера.	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений, не связанных с должностными обязанностями	2 балла за каждое поручение. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения и др.).	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов)

		Примечание: стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	--

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика	1.1.1. Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	10 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма гардеробщика	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) гардеробщика.	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения и др.).	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) Примечание: стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.20: Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1.1. Результаты работы по поддержанию дворовой территории в надлежащем состоянии	1.1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	10 баллов - без замечаний. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Надлежащее содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов - без замечаний. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма дворника	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов - при отсутствии жалоб. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря-сантехника:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обслуживанию здания	1.1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и обеспечение аварийного ремонта.	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
2. Признание высокого профессионализма рабочего	2.1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации.	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	3.1.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (сопровождение массовых мероприятий, ответственный за организацию озеленения, субботников и др.).	5 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	3.1.3. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1.1. Качество организационно - технического обеспечения административно - распорядительной деятельности директора школы.	10 баллов - без замечаний <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10 баллов - без замечаний <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Создание банков данных, необходимых для работы образовательного учреждения и эффективное их использование	5 баллов - за каждый банк данных, который ведётся секретарём <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма секретаря	1.1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.1.Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Участие в общественной работе и исполнительская	3.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

дисциплина	3.1.2. Исполнение поручений директора, не связанных с должностными обязанностями	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
------------	--	--

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инспектор по кадрам:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Позитивные результаты деятельности	1.1.1. Качественное ведение документации	5 баллов - поощрение по результатам ВПК, внешней экспертизы 3 балла - без замечаний <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5 баллов - без замечаний <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Исполнительская дисциплина	2.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

	2.1.2. Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения
--	--	--

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1. Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.1.1. Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	4 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Признание высокого профессионализма лаборанта	2.1.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
3.1. Исполнительская дисциплина	3.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	3.1.2. Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) <i>Примечание:</i> стоимость балла определяется комиссионно и с учетом сложности выполнения поручения

3.4.25. Критерии оценки педагогической деятельности воспитателя ГПД:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Учебные результаты воспитанников	1.1.1. Качество выполнения домашних заданий.	5 баллов - положительный отзыв учителей, родителей 2 балла - отсутствие жалоб <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.2. Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	1.1.3. Положительная динамика учебных результатов воспитанников ГПД	5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
2.1. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	2.1.1. Охват воспитанников горячим питанием	5 баллов – 70% и выше 4 балла 61-69% 3 балла 50-60% <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	4 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	2.1.3. Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие

3.1. Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	3.1.1. Вовлечение учащихся в кружковую работу.	полугодие 5 баллов – охват не менее 80%; 3 балла – охват 60-79% <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на год
	3.1.2. Участие класса в социально значимых проектах, акциях и др.	5 баллов – за каждое мероприятие <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие
	4.1.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на учебный год.
	4.1.2. Наличие публикаций	5 балла – всероссийский уровень; 2 балл – региональный уровень. 1 балл - Интернет- публикации <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, освоением является страница сборника
	4.1.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на 3 года с даты внесения в банк АПО.
	5.1.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.

		Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, по разным темам – суммируются. 5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются на учебный год 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
5.1.2. Разработка программ, методических материалов		
5.1.3. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации		
6.1. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися, их родителями, общественностью, руководством	6.1.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (обращения 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, отсутствие травматизма обучающихся).	До 5 баллов – внешняя оценка До 2 баллов – оценка учеников, родителей, руководства ОУ Примечание: баллы устанавливаются на полугодие
7.1. Участие в общественной работе и исполнительская дисциплина	7.1.1. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания, озеленения и др.).	5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются на полугодие, основанием для подтверждения являются приказы по школе.
	7.1.2. Исполнение поручений директора школы (перечислить поручения)	До 20 баллов (работа в ЧС + 5 баллов) Примечание: стоимость балла определяется комиссионно и с учетом

		сложности выполнения поручения
--	--	--------------------------------

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

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



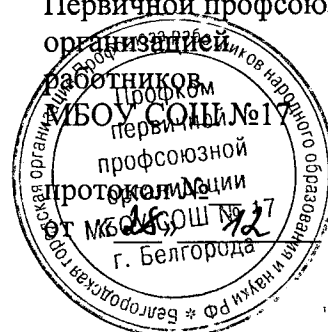
ПРИНЯТО:

Общим собранием
работников
МБОУ СОШ №17

протокол № 4
от «28» 12 2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Первичной профсоюзной
организацией



2024 г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №17 г. Белгорода, обучающихся детей, находящихся на длительном лечении в ЦОДП ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер»

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников МБОУ СОШ №17 для обучающихся, находящихся на длительном стационарном лечении (проходящих реабилитацию) в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, их порядка расчета и выплат в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. №159-пп.

1.1. Порядок распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда педагогических работников, обучающихся детей, находящихся на длительном стационарном лечении (проходящих реабилитацию) в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер» устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера школа определяет самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с показателями результатов труда, утверждаемых настоящим Положением с учётом мнения Управляющего Совета Учреждения.

1.2. Решение по данному вопросу закрепляется в решении Управляющего Совета образовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (в январе и июле) по результатам труда учителей ЦОДП в предыдущие шесть месяцев.

1.4. Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и занимаемой должности.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат учителям, работающим в ЦОДП ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер»

2.1. Стимулирующие выплаты учителям МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающим детей в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», распределяются Управляющим советом школы по представлению директора школы и согласовываются с профсоюзным органом.

2.2. Основанием для стимулирования учителей, работающих в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании утвержденных критериев.

2.3. Подготовку расчёта размера выплат стимулирующего характера учителям МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающим детей в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», за определённый период и обоснование данного расчёта осуществляет комиссия по начислению стимулирующей части заработной платы при Управляющем совете школы.

2.4. На основании произведённого комиссией расчёта с обоснованием после знакомства педагогов с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. По результатам представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат учителям МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающим детей в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер».

2.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающихся детей в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер»

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающихся детей в ЦОДП ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», 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, профсоюзного органа (приложение №1).

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

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

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода, обучающихся детей в ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер».

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.1. Внедрение современных образовательных технологий	1.1.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе	10 баллов - использует систематически (личный ноут-, нетбук...) 5 балла - использует периодически (личный ноут-, нетбук...)
	1.1.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (зачёты, проекты, тесты...)	10 баллов - проект 5 баллов - зачёт 2 балла - тест
2.1. Результативность внеурочной деятельности преподаваемым предметам	2.1.1. Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, творческих и интеллектуальных конкурсах и научно-практических конференциях	Очный 1 балл - уровень ОУ Заочные: 5 баллов - победитель и призёр (международный и всероссийский уровень) 3 балла - победитель и призёр (всероссийский и региональный уровень) 1 балл - участие (международный, всероссийский, региональный уровень) Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату.

		Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных обучающихся суммируются
	2.1.2. Дополнительные занятия со слабоуспевающими обучающимися	3 балла - систематическая работа 1 балл - периодическая работа
3.1. Внеклассная работа с обучающимися	3.1.1. Беседы, тренинги по здоровьесбережению, организация и проведение мероприятий и праздников совместно с администрацией ЦОДП, организация мероприятий в каникулярное время	3 балла 5 баллов
4.1. Профессиональные достижения	4.1.1. Победители, призеры и участие в конкурсах профессионального мастерства («За здоровый образ жизни», «Инклюзивное образование» и т.д.)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. 2 балла - участие Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень 2 балла — участие. <i>Примечание:</i> 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

	4.1.2. Наличие публикаций	8 баллов — всероссийский уровень 7 баллов — региональный уровень 6 баллов — муниципальный уровень 3 балла — уровень ОУ (школьный сайт) Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
	4.1.2. Наличие обобщённого опыта работы	6 баллов — региональный уровень 4 балла — муниципальный уровень 2 балла — уровень ОУ
5.1. Включённость в методическую работу	5.1.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 баллов — всероссийский уровень; 7 баллов — региональный уровень; 5 баллов — муниципальный уровень. 3 балла — уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам — суммируются.
	5.1.2. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, локальных актов и т.д.	10 баллов
6.1. Взаимодействие с субъектами системы профилактики	6.1.1. Беседы с родителями и представителями системы профилактики	4 балла 3 балла 3 балла
7.1. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	7.1.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	5 баллов — при наличии позитивных отзывов.

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

«Утверждено» с учетом мнения ПК МБОУ СОШ №17 г. Белгорода Протокол № _____ от «18» 12 2024 г. Председатель ПК МБОУ СОШ №17 профсоюзной организации И.В. Кривошеева МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода	«Утверждено» МБОУ СОШ №17 г. Белгорода Директор МБОУ СОШ №17 г. Белгорода Ю.А. Ермакова Введено в действие Приказ № 17 от «18» 12 2024 г.
--	--

СОГЛАШЕНИЕ

**Администрации и профсоюзной организации
МБОУ СОШ №17 по охране труда**

Администрация МБОУ СОШ №17 в лице директора Ермаковой Юлии Александровны, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация МБОУ СОШ №17 в лице председателя профкома Кривошеевой Ирины Владимировны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МБОУ СОШ №17 со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников школы в соответствии с действующим Законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых Учредителем – управлением образования администрации города Белгорода.

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

3. Администрация обязуется:

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

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей школы.

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

3.5. Обеспечивать помещения и здание школы средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарём.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

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

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников школы.

4. Работники школы обязуются:

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

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

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

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

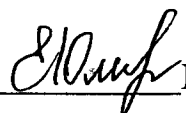
4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

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

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

6. При невыполнении администрацией школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении образования администрации города Белгорода.

Администрация
МБОУ СОШ №17

 Ю.А. Ермакова



И.В. Кривошеева

План мероприятий по совершенствованию условий и охраны труда

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

	огнетушителей		директора по АХР
14.	Проведение инструктажа по ОТ и пожарной безопасности с работниками школы	Постоянно	Специалист по ОТ
15.	Благоустройство территории	Постоянно	Директор Заместитель директора по АХР Учителя технологии, биологии
16.	Ежегодный медосмотр всех работников школы	По графику	Администрация
17.	Оказание материальной и моральной поддержки ветеранам педагогического труда	В течение года	Администрация Председатель ПК
18.	Оформление кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	Постоянно	Заведующие учебными кабинетами, Инженер по ОТ
19.	Организация проведения дней сдачи норм ГТО	По графику	Администрация
20.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	Не реже 1 раза в 3 года	Инженер по ОТ
21.	Проведение специальной оценки условий труда работников	1 раз в 5 лет	Экспертная организация Директор Специалист по ОТ
22.	Укомплектование медикаментами аптек первой помощи в соответствии приказом Министерства здравоохранения РФ от 24 мая 2024 г. № 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»	Ежегодно	Медсестра, Зам. директора по АХР

Перечень профессий, которым выдаются обязательно моющие и дезинфицирующие средства на месяц

1. Лаборант химии - 100 г туалетного мыла или 250 мл жидкого мыла
2. Лаборант физики - 100 г туалетного мыла или 250 мл жидкого мыла
3. Уборщик помещения - 200 г хозяйств.мыла; 200 мл туалетного мыла; сода кальцинированная – 0,5 кг; моющее средство – 1 шт.; чистящее средство – 1 шт.; порошок стиральный – 2 шт.; таблетки Жавель Син таб – 30 шт.
4. Рабочий по обслуживанию зданий - 200 г туалетного или 250 мл жидкого мыла.
5. Учитель технического труда – 100 г туалетного мыла, 200 г хозяйственного мыла.
6. Дворник - 200 г туалетного мыла или 250 мл жидкого мыла.

Нормы выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты

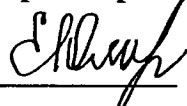
1. Халат рабочий - 1 шт, в год (библиотекарь, дворник, лаборант, уборщик, слесарь).
2. Рукавицы комбинированные - 6 пар в год (дворник, слесарь, рабочий по обслуживанию зданий)
3. Перчатки резиновые - 4 пары в год (лаборант, уборщик)
4. Защитные очки – до износа (лаборант, дворник, рабочий по обслуживанию зданий)
5. Сапоги резиновые - 1 пара на год (дворник)

СМЕТА

расходов на мероприятия по охране труда

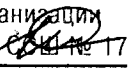
1. Халат рабочий - 700 руб x 20 = 14000 руб
2. Рукавицы - 40 руб x 20 = 800 руб
3. Защитные очки – 150 руб x 5 = 750 руб
4. Перчатки резиновые – 60 руб x 20 = 1200 руб
5. Сапоги резиновые - 1300 руб x 2 = 2600 руб

Директор школы

 Ю.А. Ермакова



Председатель профкома

 И.В. Кривошеева

**Выписка из протокола №4
общего собрания работников МБОУ СОШ №17 г. Белгорода**

От 28 декабря 2024 г
Всего работников - 81
Членов профсоюза - 79 чел.
Присутствовало - 76 чел.
Отсутствовало - 5 чел.

По шестому вопросу слушали председателя профсоюзного комитета Кривошееву И.В., которая ознакомила всех работников с текстом коллективного договора МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода на 2025 - 2027 гг.

Выступили: Саенко М.И., которая предложила принять коллективный договор МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода на 2025 - 2027 гг.

Постановили: Принять «коллективный договор» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Белгорода на 2025-2027 гг.

Голосовали: «за » - 76, «против» - 0, «воздержались» - 0

Председатель профкома



И.В. Кривошеева