

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ



Директор МБОУ СОШ № 17

М. С. Шейченко

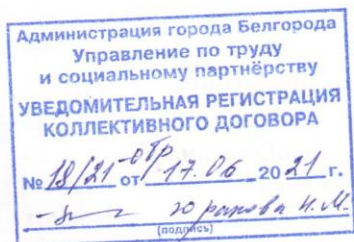


Председатель профкома

Н. А. Ильминская

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 17» г. Белгорода  
на 2021-2024 г**

Коллективный договор  
принят на собрании работников  
МБОУ СОШ №17  
от 17 июня 2021 г.  
Протокол № 27



Белгород, 2021 год

## *1. Общие положения.*

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2021-2024 годы и действует с момента подписания 17.06.2021 по 16.06.2024.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Ильминской Натальи Александровны, с одной стороны и работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г. Белгорода в лице директора Шейченко Михаила Сергеевича, 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 7 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, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами.
- перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров;
- положение о 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 профком:

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета 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. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

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

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

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений (ФЗ РФ от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

Прохождение аттестации указанной категории зависит от желания самих педагогических работников.

2.5.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ).

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 пунктам 1,2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата

производить с учетом мотивированного мнения профкома ст. 82 Трудового кодекса РФ.

2.5.5. В случае сокращения штата отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса, лиц пред пенсионного возраста (за 5 лет 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 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### ***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 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

3.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (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) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- восстановления на работе учителя, 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.

3.11.1. 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) (ст.73 ТК РФ) не допускается.

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

3.11.3. 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 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (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 ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК 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.

#### ***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 установить пятидневной с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст. 100 Трудового кодекса). Свободный от уроков день предоставлять учителям при нагрузке не свыше 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 - 40 минут.

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

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

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



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

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

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

4.6.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.

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

4.8. Совместно с профкомом вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний коллектива, родительских собраний и утвердить на собрании коллектива работников школы.

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

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

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 профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы 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 профкома, 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 профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.

4.14. Привлекать учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом.

4.15. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ, согласовать его с профсоюзным комитетом.

4.16.1. 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).

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

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

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

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

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

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

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

- при рождении ребенка в семье – 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 в армию – 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).

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

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

4.24. Предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособными родителями до трех месяцев с сохранением места работы.

4.25. Освобождать от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

## ***5. Оплата и стимулирование труда.***

Работодатель обязуется:

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

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

- Положения об оплате труда работников в учреждении, согласованного с профкомом. (Приложение №2)

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и общим собранием работников 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 мотивации 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) должна 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 др.)

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 в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца; 5 и 20 числа каждого месяца – для обслуживающего персонала подготовительной к школе группы. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт банка, указанного работником образовательной организации.

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 менее 12 792 рублей.

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 профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата работы выходные и праздничные нерабочие 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.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада) (ст. 154 ТК 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 ТК 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 ТК 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.
- 6.3.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.
- 6.3.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.
- 6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.
- 6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.
- 6.6. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.
- 6.7. 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 работодатель не имеет права делать замечания учителю (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение урока, если рядом находятся учащиеся. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.
- 7.4. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

## ***8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.***

Стороны договорились:

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 2023 году провести специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда.
  - 8.4.2. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать уполномоченного по охране труда от профкома.
- 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.
- 8.6. Организовать проверку знаний работников школы по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж не реже одного раза в 6 месяцев.
- 8.7. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда на обучение по охране труда.
- 8.8. По итогам проведения специальной оценки условий труда 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, одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение № 5).
  - 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. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ) .

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

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

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

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

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

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

8.16. Проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации

8.17. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.

8.18. Проводить практические тренировки в образовательном учреждении по эвакуации не реже одного раза в полугодие.

8.19. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

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



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

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 профкому 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) профкома рассматривает следующие вопросы:

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## ***10. Обязательства профкома.***

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, управляющего Совета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюз в случаях похорон близких родственников, продолжительной болезни, рождения ребенка в семье, юбилея, свадьбы работника.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

### **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 работодатель, профком и вышестоящие организации.
- 11.2.2. Работодатель отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.
- 11.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.
- Договор принят на собрании работников коллектива 17 июня 2021 года сроком на 3 года.

Директор МБОУ СОШ № 17  
М. С. Шейченко



Протокол № 27.

Председатель профкома  
Н. А. Ильминская



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

РАССМОТРЕНО на заседании общего собрания трудового коллектива Протокол № <u>2</u> от « <u>16</u> » <u>июня</u> 20 <u>21</u> г.  Секретарь  В.И. Лебедева	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Протокол № <u>26</u> от « <u>16</u> » <u>июня</u> 20 <u>21</u> г.  Председатель ПК  Н.А. Ильминская	УТВЕРЖДАЮ директор МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  М.М. С. Шейченко Введено в действие Приказ № <u>322</u> от « <u>16</u> » <u>июня</u> 20 <u>21</u> г.
---	---	---

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №17»  
г. Белгорода**

**1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» г.Белгорода (далее - Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №17» г.Белгорода (далее - Учреждение).

1.1.Правила разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (далее - Закон об образовании), Устава Учреждения.

1.2.Введение в действие Правил призвано способствовать совершенствованию условий организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

2.2. В трудовых отношениях с работником работодателем является

Учреждение в лице директора.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю.<sup>1</sup>

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.<sup>2</sup>

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица.<sup>3</sup>

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в

---

<sup>1</sup>ст.65 ТК РФ  
<sup>2</sup>ст.351.1 ТК РФ  
<sup>3</sup>ст.331 ТК РФ

соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

2.9. Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.10. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.11. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдения которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте). По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен<sup>4</sup>

2.12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным

---

<sup>4</sup>ст.68 ТК РФ

на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.<sup>5</sup>

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.<sup>6</sup>

2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.<sup>7</sup>

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.<sup>8</sup>

В связи с вступлением в силу **Федерального закона от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»; **Федерального закона от 16.12.2019 г. № 436-ФЗ** «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» вводится **обязанность** формирования основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников **в электронном виде**.

Электронная трудовая книжка – это цифровой документ по составу идентичный бумажному. Из него по-прежнему можно узнать место и периоды работы, должность и квалификацию, даты приема и перевода, основания увольнения. Электронная трудовая книжка, как и бумажная, используется для расчета пенсии.

**Необходимые сведения сотрудники могут получить:**

- ✓ В организации по последнему месту работы. Работодатель в течение трех дней с момента подачи заявления об увольнении или в день расторжения трудовых отношений должен выдать сведения о трудовой деятельности в форме справки СТД-Р в бумажном или электронном виде, заверенные должным образом. Справка будет содержать только те сведения, которые относятся к работе в этой организации.
- ✓ Заказать в личном кабинете Пенсионного фонда России. Отделение ПФР может выдать распечатанный бланк или отправит файл, подписанный усиленной электронной подписью.

---

5ст.68 ТК РФ  
6ч.1 ст.70 ТК РФ  
7ч.1 ст.71 ТК РФ  
8ч.3 ст.66 ТК РФ

- ✓ Через портал Госуслуги (только в электронном виде) или в МФЦ (только в бумажном формате).

Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности **добровольный** и будет осуществляться только с согласия работника.

Работники, выбравшие электронный вариант, получают бумажные трудовые книжки на руки для последующего самостоятельного хранения. Полученные на руки бумажные трудовые книжки необходимо хранить, так как в электронную базу не будут вноситься сведения о трудовой деятельности сотрудника до 2020 года. Основанием для подтверждения стажа для этого периода останется бумажная трудовая книжка!

Если же сотрудник сделает выбор в пользу привычного варианта (бумажная трудовая книжка), работодатель будет по-прежнему вести бумажную трудовую книжку и предоставлять данные в ПФР в электронном виде.

**Лица, начинающие трудовую деятельность после 31 декабря 2020 года, выбирать не смогут: для них предусмотрены только электронные трудовые книжки.**

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:<sup>9</sup>

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения, либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации

---

<sup>9</sup>ст.77-84 ТК РФ



или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения 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.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.<sup>10</sup>

2.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.<sup>11</sup>

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.<sup>12</sup>

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.<sup>13</sup>

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.<sup>14</sup>

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого

---

10ч. 1 ст. 80 ТК РФ

11ч. 2 ст. 80 ТК РФ

12ч. 3 ст. 80 ТК РФ

13ч.1 ст.79 ТК РФ

14ч.2 ст.79 ТК РФ

работника на работу.<sup>15</sup>

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).<sup>16</sup>

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.<sup>17</sup>

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.<sup>18</sup>

2.26. Трудовые книжки хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.27. Трудовая книжка директора Учреждения хранится в органах управления образованием городского округа «Город Белгород».

2.28. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

2.30. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

---

15ч.3 ст.79 ТК РФ

16ч.3 ст.84.1 ТК РФ

17ч.4 ст.84.1 ТК РФ

18ч.1 ст.84.1 ТК РФ

### 3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:<sup>19</sup>

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, гарантируемый установленной максимальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором Учреждения формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
- другие права, предусмотренные коллективным договором Учреждения.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>ст.21 ТК РФ  
<sup>20</sup>ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах Учреждения.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые

права и социальные гарантии<sup>21</sup>:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами.

### 3.5. Работники Учреждения обязаны:<sup>22</sup>

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Учреждения;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- исполнять приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения, отданные в пределах их должностных полномочий;
- при необходимости, в пределах своей квалификации, по указанию администрации Учреждения выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности Учреждения;
- соблюдать в Учреждении нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных целях;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если

---

<sup>21</sup>ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

<sup>22</sup>ст.21 ТК РФ

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- 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);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

### 3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:<sup>23</sup>

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- вести учет успеваемости учащихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента учащихся;
- обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья учащихся;

---

<sup>23</sup>ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- соблюдать санитарные правила и гигиенические нормы;
- строго выполнять требования медицинского персонала Учреждения в отношении охраны и укрепления здоровья учащихся;
- осуществлять партнерское взаимодействие с семьями детей по вопросам, касающимся их воспитания и обучения;
- участвовать в родительских собраниях, заседаниях родительских комитетов, оказывать консультационную помощь родителям (законным представителям) учащихся;
- принимать участие в работе педагогического совета Учреждения;
- проводить работу по подготовке выставок, стендов, праздничному оформлению помещений Учреждения;
- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- соблюдать Устав Учреждения.

3.7. Педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

## **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:<sup>24</sup>

- пользоваться всеми правами работодателя, предусмотренными трудовым законодательством, по отношению к работникам Учреждения;
- формировать штатную численность персонала;
- осуществлять расстановку педагогических кадров и обслуживающего персонала;
- распределять учебную нагрузку, устанавливать надбавки, доплаты и

---

<sup>24</sup>ст.22 ТК РФ

другие выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся финансовых средств;

- заключать от имени Учреждения договоры с общественными институтами детства, в том числе договор между Учреждением и родителями (законными представителями) каждого ребёнка;
- инициировать заседания органов самоуправления Учреждением;
- присутствовать на заседаниях органов самоуправления Учреждением;
- утверждать решения, принятые органами самоуправления Учреждением;
- принимать меры к разработке локальных нормативных актов Учреждения и утверждать их;
- в связи с сокращением численности учащихся и (или) уменьшением количества часов по учебным планам, при уменьшении нагрузки менее 18 часов проводить мероприятия по сокращению численности штатов в установленном законом порядке;
- решать иные вопросы текущей деятельности Учреждения, не отнесенные к компетенции органов самоуправления.
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

#### 4.2. Работодатель обязан:<sup>25</sup>

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

---

<sup>25</sup>ст.22 ТК РФ



- обеспечивать распределение должностных обязанностей;
- утверждать должностные инструкции;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца) при условии своевременного финансирования из городского и областного бюджетов;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать соблюдение в Учреждении и на его территории санитарно-эпидемиологических требований охраны труда и противопожарной безопасности.
- контролировать совместно со своими заместителями деятельность педагогов, в том числе путем посещения уроков и мероприятий;
- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации в установленном порядке;
- заботиться о доброжелательном сотрудничестве в Учреждении;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.<sup>26</sup>

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.<sup>27</sup>

5.3. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

2) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю:

---

26ч.1 ст.333 ТК РФ

27приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- учителям 1-11-х классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);
- педагогам дополнительного образования;

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителям – дефектологам, учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям, концертмейстерам;
- 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

4) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.4. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников и работников, указанных в пункте 5.3 настоящих Правил продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.<sup>28</sup>

5.6. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается календарным учебным

---

<sup>28</sup>часть 1 ст. 95 ТК РФ

графиком на учебный год с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:<sup>29</sup>

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

5.10. Рабочий день учителя начинается за 20 минут до начала его первого урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком) извещающим об его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.<sup>30</sup>

5.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества

---

29п.2.3 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

30по аналогии с п.2.1. раздела «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки» Приложение № 2к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы.

обучающихся и часов по учебным планам и программам.<sup>31</sup>

5.13. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.<sup>32</sup>

5.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить 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.<sup>33</sup>

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. В каникулярное время педагогический персонал может привлекаться к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в том числе, выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.16. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.<sup>34</sup>

5.17. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.18. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи в столовой Учреждения

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

5.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.<sup>35</sup>

---

31 по аналогии с п. 2.2. раздела «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки» Приложения № 2 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы.

32

33 п. 1.8, Приложения 2. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

34 п. 2.4 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

35 Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.<sup>36</sup>

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.<sup>37</sup>

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.<sup>38</sup>

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.<sup>39</sup>

5.22. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.<sup>40</sup>

5.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.<sup>41</sup>

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:<sup>42</sup>

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.<sup>43</sup>

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.<sup>44</sup>

5.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.<sup>45</sup>

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:<sup>46</sup>

---

36ч.1 ст.115  
37ч.1 ст.123 ТК РФ  
38ч.2 ст.123 ТК РФ  
39ч.3 ст.123 ТК РФ  
40ч.1 ст.122 ТК РФ  
41ч.2 ст.122 ТК РФ  
42ч.3 ст.122 ТК РФ  
43ст.122 ТК РФ  
44ч.1 ст.125 ТК РФ  
45ч.5 ст.124 ТК РФ  
46ч.1 ст.124 ТК РФ

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.<sup>47</sup>

5.28. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.29. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в праздничные нерабочие и выходные дни возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.30. Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжается не более 30 минут после их окончания.

5.31. Заседания школьных методических объединений педагогов проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные — не реже четырех раз в год.

5.32. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание — не более 1,5 часов, собрания школьников — не более 1 часа.

5.33. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной необходимостью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия

---

<sup>47</sup>ч.1 ст. 128 ТК РФ

администрации Учреждения;

- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления руководства школы.
- отпускать учащихся с уроков по их просьбе без обеспечения сопровождения и надлежащего надзора.
- курить на территории и в помещениях Учреждения.
- Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся.

5.34. Классный журнал заполняется каждым учителем согласно имеющейся в нем инструкции. Нарушения ведения классного журнала являются нарушением трудовой дисциплины.

5.35. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочего места.

5.36. Отметки, полученные учащимися за работу во время урока, учитель обязан выставить в классный журнал, электронный и дневник обучающегося.

5.37. Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину и докладывать об этом руководству учреждения.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:<sup>48</sup>

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ премирование за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение Почетной грамотой;
- ✓ другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий

## **7. Дисциплина труда**

7.1. Работники Учреждения обязаны подчиняться администрации,

---

48ст.191 ТК РФ



выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:<sup>49</sup>

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.<sup>50</sup>

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.<sup>51</sup>

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.<sup>52</sup>

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.<sup>53</sup>

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.<sup>54</sup>

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено

---

49ст.192 ТК РФ  
50ч.5 ст.192 ТК РФ  
51ч.1 ст.193 ТК РФ  
52ч.2 ст.193 ТК РФ  
53ч.3 ст.193 ТК РФ  
54ч.4 ст.193 ТК РФ

только одно дисциплинарное взыскание.<sup>55</sup>

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.<sup>56</sup>

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.<sup>57</sup>

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

7.11. Работодатель или работник, причинившие ущерб друг другу, возмещают этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **8. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы.**

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

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с учетом требований, предусмотренных ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ. Работник знакомится с

---

55ч.5 ст.193 ТК РФ  
56ч.6 ст.193 ТК РФ  
57ст.194 ТК РФ

указанным локальным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п. 8.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

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

По окончании срока перевода, в порядке предусмотренном п. 8.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка работодатель не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

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

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

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

8.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами

используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

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

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

8.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 2 рабочих дней с момента получения электронного документа.

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

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

8.9. Режим рабочего времени дистанционных работников.

На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положение раздела 5 настоящих правил внутреннего трудового

распорядка в части установления режима рабочего времени.

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

При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в Учреждении.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

8.10. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

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

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

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

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

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

и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

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

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

## **9. Заключительные положения**

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

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

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

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель управляющего совета МБОУ СОШ №17 г.Белгорода <i>Е. Чухалова</i> « 16 » <i>июня</i> 20 <u>21</u> г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Н.Ильминская « 16 » <i>июня</i> 20 <u>21</u> г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ директор МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода М. Шейченко « 16 » <i>июня</i> 20 <u>21</u> г.</p>
--	---	---

**Положение  
об оплате труда и стимулировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Белгорода**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Белгорода (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Белгорода (далее – Учреждение), реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ и прочего персонала (административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с изменениями), постановлением Правительства Белгородской области от 25 мая 2020 года № 211-пп «О порядке и условиях выплаты за счет средств федерального

бюджета ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство».

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

## **2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения 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 постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (далее – Постановление).

2.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для Учреждения, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного образовательного стандарта, определяемая Учреждением самостоятельно;

У - количество учащихся в Учреждении.

## **3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения**

3.1. Учреждение самостоятельно распределяет фонд оплаты труда Учреждения, который состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:



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

ш - стимулирующая доля ФОТоо. Значение ш определяется Учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов Учреждения и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп}, \text{ где}$$

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{Vбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда. Значение пп определяется Учреждением самостоятельно.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТбуч} + \text{ФОТбппп}, \text{ где}$$

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

#### **4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТуч} = \text{ФОТбуч} + \text{ФОТстуч}, \text{ где}$$

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч} = \text{ФОТуч} \times \text{ст}, \text{ где}$$

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая устанавливается Учреждением самостоятельно.

4.2. ФОТбуч состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнuz}$$

ФОТо включает в себя следующие части: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

- должностной базовый оклад (на основе установленной категории и не зависит от количества учащихся в классе), а также гарантированные повышающие коэффициенты (К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных людей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости. Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется Учреждением самостоятельно в размере до 15 процентов.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению №3 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Методика), утвержденной Постановлением;

- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению №6 к Методике, утвержденной Постановлением.

4.3. ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей, включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды) за ученую степень;

- поощрительные выплаты (КРП) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм,

установленных 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.

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

Класс делится 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 информационно-коммуникационным технологиям в основной школе и старшей, 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 в городской местности, в сельской местности - не менее 20 человек.

## **5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного приложением №4 к Методике, утвержденной Постановлением, повышающих коэффициентов К1, К2, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

Обаз = Оу х (1+(К1+К1(к)+К2+К4+К5+К6+К7+К8+К9+К10+К11)), где:

Обаз – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике, утвержденной Постановлением;

К1 – коэффициент за превышение нормативной наполняемости класса, определяемой путем деления фактического количества учащихся в классе на 25 человек. Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек}} - 1$$

К2 – коэффициент за превышение нормативной наполняемости класса, определяемой путем деления фактического количества учащихся в классе на нормативное количество учащихся в классе для детей с ограниченными

возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года №26. Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество учащихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

- 0,2 – 1-4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

- 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

- 0,10 – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

- 0,05 – право, экономика, технология, астрономия.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, основы духовно-нравственной культуры народов России коэффициент К4 равен нулю.

К5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

К6 – 0,10 – за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов Учреждения;

К7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10-11 классы);

К8 – 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

К9 – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации:

0,70 – с численностью учащихся от 900 человек;

0,45 – с численностью учащихся до 900 человек (за осуществление дистанционного обучения – 0,12).

К10 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным

общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК и ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К11 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПуч. = Обаз/18 \times Фч + Днз + Двнуз + Дсп + Дст$ , где:

Обаз – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1. настоящего Положения.

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе осуществление функции классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими учащимися; дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функции классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах и методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель Учреждения определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими и одаренными учащимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей Учреждения и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением №4 к Методике, утвержденной Постановлением, и рассчитывается по формуле:

$Днз = Оу/18 \times Чнз$ , где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике, утвержденной Постановлением;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функции классного руководителя);

Двнуз - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1-9 классов, в порядке апробации для 10-11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} \times 3,0 / 18 \times \text{Чвнуз}, \text{ где:}$$

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике, утвержденной Постановлением;

3,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум, в том числе:

- в 1 классах - до 2 часов в неделю;

- во 2-4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

- в 5-9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

- в 10-11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель Учреждения определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи учащимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей Учреждения и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях №№3, 5, 6 к Методике, утвержденной Постановлением;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад

рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

## **6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению №6 к Методике, утвержденной Постановлением.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в Учреждении рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

## **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению №6 к Методике, утвержденной Постановлением.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в Учреждении рассчитывается в зависимости от количества учащихся в Учреждении:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

## **8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя**

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения учащихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

## **9. Порядок и условия выплаты за счет средств федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя**

9.1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение

функций классного руководителя осуществляется за счет субвенций областного бюджета на указанные цели, выделенных в виде иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета.

9.2. Право на получение вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом директора Учреждения возложены функции классного руководителя.

9.3. Размер вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в месяц составляет 5000 (пять тысяч) рублей с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Расчет вознаграждения за выполнение функций классного руководителя устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего учебного года.

Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, получает вознаграждение только за одно классное руководство.

При расчете среднего заработка за время нахождения педагогического работника в ежегодном основном и учебном отпусках, а также в период временной нетрудоспособности сумма вознаграждения учитывается в соответствии с действующим законодательством.

Выплата прекращается в случае освобождения педагогического работника от выполнения функций классного руководителя.

9.4. Вознаграждение выплачивается классным руководителям ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. На выплаченное вознаграждение осуществляются соответствующие отчисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также удерживается налог на доходы физических лиц.

## **10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения**

Заработная плата педагогическим работникам Учреждения, ведущим занятия с учащимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарификационного списка ежемесячно.

## **11. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения**

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного



процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

## **12. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

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

## **13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения**

13.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (к<sub>р</sub>) всех категорий.

13.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

13.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом Учреждения на основании представления руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной

организации.

13.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда и включают следующие группы:

1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;

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

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

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

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

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

#### **14. Стимулирующие выплаты за занятия с учащимися, временно находящимися на длительном лечении**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам Учреждения, ведущим занятия с учащимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, планируется в размере 30 процентов от суммы базовых должностных окладов с учетом педагогической нагрузки и распределяется по критериям оценки профессиональной деятельности в соответствии с ежемесячной тарификацией.

#### **15. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя Учреждения**

15.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем Учреждения.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, наличие в Учреждении классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство

общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается управлением образования администрации города Белгорода при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

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

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя Учреждения:

$ЗП_{бдир.} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_{овз} + K_{сп} + K_d + K_b + K_{мо})$ , где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением №7 к Методике, утвержденной Постановлением;

$K_n$  – коэффициент наполняемости Учреждения устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицей 3. «Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ городских поселений» раздела 16 Методики.

$K_{овз}$  – коэффициент за наличие в Учреждении классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{сп}$  – коэффициент за наличие в Учреждении структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

$K_d$  – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

$K_b$  – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

$K_{мо}$  – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2.

15.2. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей Учреждения.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается Управляющим советом Учреждения по представлению руководителя Учреждения в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением №7 к Методике, утвержденной Постановлением и критериями эффективности работы

заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя Учреждения:

$ЗП_{\text{зам.дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_{\text{н}} + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_{\text{д}} + K_{\text{б}} + K_{\text{мо}})$ , где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением №7 к Методике, утвержденной Постановлением;

$K_{\text{н}}$  – коэффициент наполняемости Учреждения;

$K_{\text{овз}}$  – коэффициент за наличие в Учреждении классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$  – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в Учреждении (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

$K_{\text{д}}$  – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

$K_{\text{б}}$  – за организацию работы в Учреждении под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

$K_{\text{мо}}$  – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2.

15.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

## 16. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом Учреждения по представлению руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения представляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом Учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников Учреждения

должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). Методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

### **17. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

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

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

Размеры базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются трудовыми договорами (контрактами) с работниками согласно приложению №7-8 к Методике, утвержденной Постановлением.

### **18. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты**

18.1. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

18.2. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

## **19. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах**

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, утвержденной Постановлением.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, утвержденной Постановлением, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, утвержденной Постановлением, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя Учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании Учреждения.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения.

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  
№ 322 от «16» июня 2021 г.  
Директор М.С. Шейченко

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБОУ СОШ №17 г. Белгорода  
Председатель Т.Н. Полуэктова  
протокол №2 от «16» июня 2021 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Первичной профсоюзной организацией  
Работников МБОУ СОШ №17 г. Белгорода  
Председатель Н.А. Ильминская  
протокол № 2 от «16» июня 2021 г.  
г. Белгорода

## 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, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» в целях мотивирования работников МБОУ СОШ №17 (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 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» распределение фонда стимулирования производится по следующим направлениям: стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда; стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени.

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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы 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 и ученой степени:

- за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей



Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" в размере - 3000 рублей;

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - в размере 500 рублей;

- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей.

- заместителям руководителя за эффективность работы в соответствии с критериями от базового оклада заместителя директора;

- по оставшейся части фонда путем деления на общее количество баллов, набранных сотрудниками школы устанавливается ценовой диапазон балла.

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

1.6. 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. Руководство 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 руководством школы результатов профессиональной деятельности работников по утверждённым критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием:

- для заместителей директоров количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно базового оклада заместителя директора;
- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – оставшаяся сумма стимулирующего фонда (за вычетом стимулирующих выплат, заместителям директора 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 информацией.

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 протокол, который утверждается Комиссией 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 руководству школы для подготовки соответствующего приказа.

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

2.12. 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 достижению у обучающихся планируемых результатов реализации основной образовательной программы.

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.

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

#### **3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательных учреждений:**

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Качество результатов обучения учащихся</b>			
<b>1.1.</b>	<b>Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам</b>	Освоение государственного образовательного стандарта по курируемым предметам учебного плана в процентах к числу обучающихся	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.
		Освоение обучающимися образовательных стандартов: - единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.

		-независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
<b>1.2.</b>	<b>Результативность урочной и внеурочной деятельности по курируемыми предметам</b>	Победа учащихся на предметных олимпиадах, 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. Достижения одного учащегося (коллектива) учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются.
		Качественная реализация программы «Одаренные дети» на муниципальном уровне, следствием успешной реализации которой является	10 баллов – за 1-3 общекомандное место в городе по итогам предметных олимпиад

		общекомандное достижение учащихся школы в предметных олимпиадах	
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>			
<b>2.1. Обеспечение доступности общего образования</b>		Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы, и не обучающихся в нарушении закона	5 баллов – при отсутствии
		Сохранение контингента обучающихся 10-11 класса	5 баллов – сохранность контингента 50% и выше
<b>2.2. Эффективность управленческой деятельности</b>		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5 баллов – 100% подтвердивших заявленную категорию
<b>2.3. Профессиональные достижения курируемых педагогов</b>		Победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства (участие в подготовке педагогов)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – международный, всероссийский и региональный уровень. Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.

<b>2.4. Позитивная динамика инновационной деятельности</b>	- разработка авторских программ, учебников Внедрение новых программ и учебников (на основе договора с издательством)	5 баллов – проведена экспертиза не ниже муниципального уровня 3 балла
	- участие курируемых педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	5 баллов – участие в федеральном эксперименте; 4 балла - участие в региональном эксперименте; 3 балла – участие в муниципальном эксперименте Баллы суммируются при наличии нескольких экспериментов.
<b>2.5. Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя</b>	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1балл – всероссийский уровень При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются
	Наличие собственных публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балла – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.

		Высокий уровень организации аттестации курируемых педагогов	5 баллов – все педагоги подтвердили заявленные категории
		Участие в работе экспертных групп	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
<b>3. Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>			
<b>3.1. Сохранение здоровья учащихся</b>		Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	5 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии призовых мест: 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла – 50-60%
<b>3.2. Управление воспитательным процессом</b>		Занятость учащихся во внеурочное время	8 баллов – при занятости школьников от 80 до 100%; 5 баллов – при занятости от 60 до 80%
		Создание условий для формирования духовно-нравственных качеств личности, сохранения и развития традиций (наличие паспортизированных музеев, постоянно действующих выставок, тематических уголков)	3 балла за каждый вид



		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	4 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
--	--	--	---

### 3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директоров по административно-хозяйственной работе:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1.1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	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.
		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
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 баллов - при отсутствии замечаний комиссии при приёмке ОУ к новому учебному году.

	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования	10 баллов – при отсутствии пропажи и порчи оборудования.
	Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	10 баллов – «принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) 5 баллов – «принята» (по итогам работы соответствующей комиссии)
	Качественная работа оборудования на пищеблоке	10 баллов при работе без перебоев.
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5 баллов при наличии экономии.
	Подготовка документации различного рода (договора, проекты, положения и т.д.)	20 баллов.
	Своевременная подготовка документов по запросам вышестоящих и соответствующих органов	20 баллов за своевременную сдачу документов.
	Ведение документации с применением оргтехники	20 баллов.
	<b>Достижения общеобразовательного учреждения</b>	
	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла Муниципальный 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла Участие – 2 балла

<b>Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами</b>	Наличие позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов	10 баллов – при наличии позитивных отзывов.
	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	10 баллов

### 3.4.3 . Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1</b>	<b>Работа с учебным фондом</b>		
1.1	Укомплектованность фондов школьных библиотек учебной литературой.	Обеспеченность учебного плана учебниками.-100% <b>Примечание: баллы устанавливаются на учебный год</b>	10 баллов на учебный год.
1.2	Работа с учебниками: комплектование согласно учебным программам, формирование общешкольного заказа на учебники, инвентаризация фонда, суммарный и бухгалтерский учет, прием и выдача учебников, работа по сохранности книжных фондов, работа по межбиблиотечному обмену учебным фондом среди общеобразовательных учреждений города.	Наличие заказа на учебную литературу и каталога учебной литературы, документальное подтверждение работы по комплектованию и сохранности фондов художественной и учебной литературы; тетрадь учета, подтверждающая межбиблиотечный обмен с другими школьными библиотеками. <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный</b>	20 баллов на календарный год.

		<b>год</b>	
1.3	Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	Бюджетное и внебюджетное пополнение фонда. <b>Примечание:</b> <b>баллы</b> <b>устанавливаются на календарный год.</b>	5% - 10 баллов 4% - 8 баллов 3% - 5 баллов 2% - 3 балла 1% - 1 балл
<b>2</b>	<b>Использование информационных технологий в практике работы школьных библиотек.</b>		
2.1	Использование современных ресурсов и информационных технологий, интерактивных возможностей информационного пространства.	Умение пользоваться и работать в Интернете, учет об использовании современных ресурсов. <b>Примечание:</b> <b>баллы</b> <b>устанавливаются на четверть</b>	5 баллов
2.2	Использование в практике работы школьных библиотек основных этапов программы АИБС «МАРК- SQL».	1.Использование основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практике работы школьных библиотек: 2.Работа с базой данных «Учебники» 3.Работа с базой данных «Книги» 4.Работа с базой данных «Периодика» 5. Работа с базой данных «Диски» 6. Работа с другими базами данных <b>Примечание:</b> <b>баллы</b> <b>устанавливаются на четверть</b>	20 баллов  4 балла 4 балла 4 балла 4 балла 4 балла
2.3	Создание собственных информационно-библиографических ресурсов: презентации, буклеты, памятки и т.д.	Наличие ресурсов и практическое использование их в работе: 1 единица ресурса. Общее количество суммируется. <b>Примечание: баллы</b>	1 единица - 1 балл

		<b>устанавливаются на четверть</b>	
2.4	Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже одного раза в месяц).	Фиксированные результаты. <b>Примечание: баллы устанавливаются на четверть</b>	1 раз- 1 балл
2.5	Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	Фиксированные результаты. <b>Примечание: баллы устанавливаются на четверть</b>	3 балла
3	Организация, подготовка, проведение занятий по информационно-библиографической грамотности учащихся с использованием ИКТ.	Наличие плана и учета проведения занятий с использованием ИКТ. <b>Примечание: баллы устанавливаются на четверть</b>	1 занятие 3 балла
4	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Подписка на периодические издания в полном объеме по полугодиям. <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	5 баллов за каждое полугодие
5	Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b>	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на

			один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
		<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)</p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b></p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>Победитель – 1 балл</p> <p>Призер – 0,5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>Победитель – 3 балла</p> <p>Призер - 1 балл</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>Победитель – 6 баллов</p> <p>Призер – 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень:</p> <p>Победитель – 9 баллов</p> <p>Призер - 6 баллов</p>
		<p>Наличие публикаций <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b></p>	<p>3 балла – всероссийский уровень</p> <p>2 балла – региональный уровень</p> <p>1 балл – муниципальный уровень</p> <p>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются</p>
		<p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются на 5 лет</b></p>	<p>8 баллов – Всероссийский уровень</p> <p>6 баллов – региональный уровень</p>

			4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
6	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются
7	Межведомственные отношения с ЦБС (центральная библиотечная система) города, Государственной юношеской библиотекой, библиотекой Лиханова. Проведение совместных мероприятий в помощь учебно-воспитательному процессу, привлечение учащихся к систематическому пользованию ресурсами школьной библиотеки и библиотек ЦБС	Наличие договора, плана и учета проведения совместных массовых мероприятий, работа во внеурочное время. <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	За каждое совместно проведенное массовое мероприятие – 3 балла. Работа во внеурочное время—5 баллов.
8	Признание высокого профессионализма библиотекаря учителями, обучающимися и их родителями.	Наличие тетради отзывов и предложений. Отсутствие зафиксированных негативных отзывов <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	2 балла – при наличии

9	Дополнительные условия эффективности образовательного процесса	<p>1. Общественно-полезная деятельность педагогов  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>2. Исполнение поручений директора школы, не связанных с должностными обязанностями  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>2-5 баллов</p> <p>До 30 баллов</p>
---	--	--	---------------------------------------

#### 3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов				Количество баллов	Подтверждение
<p><b>1.ЕГЭ</b>  <b>Примечание:</b>  <b>баллы</b>  <b>устанавливаются</b>  <b>сроком на</b>  <b>1 учебный год</b>  <b>(при 100%</b>  <b>успеваемости)</b></p>	1.1. Качество знаний	<p>Количество детей, показавших результаты на уровне или выше среднеобластных результатов:</p>					
		<p>% уч-ся сдававших экзамен</p>	<p>70%- 100%</p>	<p>40%- 69%</p>	<p>1%-39%</p>		
		<p>Количество детей, показавших результаты на уровне или</p>					



		<p>выше среднеобластных результатов</p> <p>60% и более от числа участвующих</p> <p>40-59% от числа участвующих</p> <p>20-39% от числа участвующих</p>	<p>10 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>5 баллов</p>	<p>8 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p>		
<p><b>2. ГИА</b> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год (при 100% успеваемости)</i></p>	<p>2.1. Качество знаний</p>	<p>% уч-ся сдававших экзамен</p> <p>КЗ</p> <p>80-100%</p> <p>70 – 79%</p> <p>60 – 69%</p> <p>50 – 59%</p>	<p>70%-100%</p> <p>10 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>6баллов</p> <p>4 балла</p>	<p>40%-69%</p> <p>8 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p>	<p>1%-39%</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балла</p>		
<p><b>3. Сформированность предметных компетенций</b></p>	<p>3.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах</p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов</p>					

<p><b>обучающихся</b></p>	<p><b>Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 6 баллов  Призер - 4 баллов  4-10 место – 2 балла  Региональный уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 10 баллов  Призер – 8 баллов  Всероссийский уровень (за каждое призовое место)  1 место – 15 баллов  Призёр – 12 баллов  Международный уровень (за каждое призовое место) – 20 баллов  Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		
	<p>3.2. Достижения обучающихся в различных предметных и творческих конкурсах, смотрах  <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</b></p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов  Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 3 балла  Призёр - 2 балла</p>		

		<p>Региональный уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 6 баллов  Призёр – 5 баллов  Всероссийский уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 9 баллов  Призёр – 8 баллов  Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов  Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		
	<p>3.3. Достижения обучающихся в ВУЗовских олимпиадах,  <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на календарный год</b></p>	<p>Заочные и интернет – олимпиады:  Победитель, призер – 1 балл  Очные олимпиады:  Всероссийский уровень:  Победитель – 3 балла  Призер – 2 балла  Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		
	<p>3.4. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ.</p>	<p>Заочные и интернет – олимпиады:  Победитель, призер – 1 балл  Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</p>		

	<p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Победитель – 3 балла          Призер – 2 балла          Региональный уровень (за каждое призовое место)          Победитель – 6 баллов          Призер – 5 баллов          Всероссийский уровень (за каждое призовое место)          Победитель – 10 баллов          Призер – 8 баллов          Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов          Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		
<p><b>4. Профессиональные достижения</b></p>	<p>4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) педагога в конкурсах профессионального мастерства</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Очные:          20 баллов – всероссийский уровень          15 баллов – региональный уровень          10 баллов – муниципальный уровень          Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.          Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства</p>		

		баллы суммируются.		
	4.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.) <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	Школьный уровень(за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов Муниципальный уровень: Победитель – 3 балла Призер - 1 балл Региональный уровень: Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла Всероссийский уровень: Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов		
	4.3. Наличие публикаций <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются		
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ		
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	5.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ		

	<p>5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы, и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ</p> <p>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются</p>		
	<p>5.3. Оказание методической помощи студентам – практикантам</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	3 балла		
<b>6.Заведование кабинетом</b>	<p>6.1. Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов</p>	<p>5 баллов – муниципальный уровень <b>(устанавливается на 1 год)</b> 2 балла – уровень УО <b>(баллы устанавливаются сроком на полугодие)</b></p>		
	<p>6.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году, методическое оснащение, сохранность, развитие и ремонт кабинета (что конкретно сделано за четверть)</p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются на 1 год</b></p>	<p>2 балла — если приобретена 1 единица 3 балла — если приобретено 2 единицы 4 балла — серьезный ремонт (потолок, полы и т.п.) 5 баллов — ремонт и замена мебели.</p>		

7. Дополнительные условия эффективности и образовательного процесса	7.1. Выполнение функций ответственного за организацию работы музея, клуба избирателей и т.д. <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	10 баллов		
	7.2. Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	2 балла		
	7.4. Общественно-полезная деятельность педагогов <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	2-5 баллов		
	7.5. Исполнение поручений директора школы	До 30 баллов		

	<b>Примечание:</b> устанавливаются сроком на полугодие	баллы на		
--	---	-------------	--	--

### 3.4.5. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Сформированность предметных компетенций</b>	1.1. Сдача норм ГТО. Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в %), от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	10 баллов – 70% учащихся и более 6 баллов – 50-69%
	1.2. Число учащихся, выполнивших нормативы на знаки отличия ВФСК ГТО (золотой, серебряный, бронзовый), от числа учащихся, принявших участие в тестировании ВФСК ГТО (в %). <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на 1 календарный год	
	1.3. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	4 балла – свыше 75% учащихся; 2 балла – от 50 до 74%
	1.4. Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах,	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла



	<p>конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>на 1% - 2 балла</p>
	<p>1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>Победитель – 1 балл</p> <p>Призер – 0,5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>Победитель – 8 баллов</p> <p>Призер - 6 баллов</p> <p>4-10 место – 2 балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место)</p> <p>Победитель – 14 баллов</p> <p>Призер – 12 баллов</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место)</p> <p>1 место – 20 баллов</p> <p>Призёр – 18 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов</p> <p>Достижения одного обучающегося по</p>

		<p>одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>1.6. Достижения обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие</p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов  Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 5 баллов  Призер – 3 балла  Региональный уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 10 баллов  Призер – 7 баллов  Всероссийский уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 12 балл  Призер – 10 баллов  Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов  Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения</p>

		разных учащихся суммируются.
<b>2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	2.1 Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной направленности (дни здоровья, спортивные праздники). <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
<b>3. Включенность в методическую работу</b>	3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на календарный год	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.). <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ. При участии в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	3.3. Ответственным за ГТО <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком календарный год	10 баллов
	3.4. Оказание методической помощи студентам – практикантам <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	3 балла

<p><b>4. Профессиональные достижения учителя</b></p>	<p>4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Очные:  20 баллов – всероссийский уровень  15 баллов – региональный уровень  10 баллов – муниципальный уровень  Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.  Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	<p>4.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>Школьный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов  Муниципальный уровень:  Победитель – 3 балла  Призер - 1 балл  Региональный уровень:  Победитель – 6 баллов</p>

		Призер – 3 балла Всероссийский уровень: Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов
	4.3. Наличие публикаций. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – Интернет - публикации
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год	8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
<b>5. Обеспечение безопасных условий обучения.</b>	5.1.Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время проведения учебных занятий. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	2 балла
<b>6. Заведование кабинетом</b>	6.1. Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов – муниципальный уровень <b>(устанавливается на 1 год)</b> 2 балла – уровень УО <b>(баллы устанавливаются сроком на полугодие)</b>
	6.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году, методическое оснащение, сохранность, развитие и ремонт кабинета (что конкретно сделано за четверть)	2 балла — если приобретена 1 единица 3 балла — если приобретено 2 единицы 4 балла — серьезный ремонт (потолок, полы и т.п.)

	<b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов — ремонт и замена мебели.
<b>7. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	7.1. Выполнение функций ответственного за организацию работы музея, клуба избирателей и т.д. <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	10 баллов
	7.2. Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	2 балла
	7.3. Замена функций классного руководителя <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	0,3 балла за 1 день замены
	7.4. Общественно-полезная деятельность педагогов <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	2-5 баллов
	7.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов
	7.6. Исполнение поручений директора школы, не	До 30 баллов

	связанных с должностными обязанностями <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	
--	--	--

### 3.4.6. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей технологии, ИЗО, музыки:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	Количество баллов	Подтверждение
<b>1.Сформированность предметных компетенций обучающихся</b>	1.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год	Школьный уровень(за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 8 баллов Призер - 6 баллов 4-10 место – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место) Победитель – 14 баллов Призер – 12 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место) 1 место – 20 баллов Призёр – 18 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов		

		Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.		
1.2. Достижения обучающихся в различных предметных и творческих конкурсах, смотрах. Результативное участие учащихся в массовых конкурсах <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие		Школьный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов Призёр - 3 балла Региональный уровень (за каждое призовое место) Победитель – 10 баллов Призёр – 7 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место) Победитель – 12 баллов Призёр – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.		
1.3. Достижения обучающихся в ВУЗовских олимпиадах,		Заочные и интернет – олимпиады: Победитель, призер – 1 балл		



	<p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на календарный год</p>	<p>Очные олимпиады:  Всероссийский уровень:  Победитель – 3 балла  Призер – 2 балла  Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		
	<p>1.4. Результативность участия (призовые места) в конференциях и конкурсах исследовательских работ и творческие проекты.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>Заочные и интернет – олимпиады и конкурсы:  Победитель, призер – 1 балл  Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 3 балла  Призер – 2 балла  Региональный уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 6 баллов  Призер – 5 баллов  Всероссийский уровень (за каждое призовое место)  Победитель – 10 баллов  Призер – 8 баллов  Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов  Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>		

<b>2. Профессиональные достижения</b>	<p>2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) педагога в конкурсах профессионального мастерства</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Очные:  20 баллов – всероссийский уровень  15 баллов – региональный уровень  10 баллов – муниципальный уровень  Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>		
	<p>2.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>Школьный уровень(за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов  Муниципальный уровень:  Победитель – 3 балла  Призер - 1 балл  Региональный уровень:  Победитель – 6 баллов  Призер – 3 балла  Всероссийский уровень:  Победитель – 9 баллов  Призер - 6 баллов</p>		
	<p>2.3. Наличие публикаций</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на</p>	<p>3 балла – всероссийский уровень  2 балла – региональный уровень  1 балл – муниципальный уровень</p>		

	полугодие	Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются		
	2.4. Наличие обобщенного опыта работы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ		
<b>3. Включенность в методическую работу</b>	3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ		
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы, и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются		
	3.3. Оказание методической помощи студентам – практикантам <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	3 балла		

<b>4. Заведование кабинетом</b>	4.1. Результативное участие (призовое место) в смотре-конкурсе кабинетов	5 баллов – муниципальный уровень (устанавливается на 1 год) 2 балла – уровень УО (баллы устанавливаются сроком на полугодие)		
	4.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году, методическое оснащение, сохранность, развитие и ремонт кабинета (что конкретно сделано за год) <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	2 балла — если приобретена 1 единица 3 балла — если приобретено 2 единицы 4 балла — серьезный ремонт (потолок, полы и т.п.) 5 баллов — ремонт и замена мебели.		
<b>5. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	<b>5.1.</b> Выполнение функций ответственного за организацию работы музея, клуба избирателей и т.д. <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	10 баллов  2 балла		
	<b>5.2.</b> Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b>	0,3 балла за 1 день замены		

	<p>квитанция о подписке.</p> <p><b>5.3.</b> Замена функций классного руководителя</p> <p><b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p><b>5.4.</b> Общественно-полезная деятельность педагогов</p> <p><b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p><b>5.5.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p><b>5.6.</b> Исполнение поручений директора школы</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>2-5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>До 30 баллов</p>		
--	--	---	--	--

### 3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. обеспечение качества обучения учащихся</b>			
<b>1.1.</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	5 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
		Выполнение плана обучения по ГОиЧС. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	3 баллов – 100% выполнение плана
		Наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	Школьный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов Призер – 3 балла Региональный уровень (за каждое призовое место) Победитель – 10 баллов Призер – 7 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место) Победитель – 12 балл Призер – 10 баллов

			<p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов</p> <p>Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<b>1.2.</b>	<b>Сформированность предметных компетенций обучающихся</b>	<p>Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 календарный год</p>	<p>Школьный уровень(за каждое призовое место):</p> <p>Победитель – 1 балл</p> <p>Призер – 0,5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</p> <p>Победитель – 8 баллов</p> <p>Призер - 6 баллов</p> <p>4-10 место – 2 балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место)</p> <p>Победитель – 14 баллов</p> <p>Призер – 12 баллов</p> <p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место)</p> <p>1 место – 20 баллов</p> <p>Призёр – 18 баллов</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 30 баллов</p> <p>Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>

<b>1.3. Профессиональные достижения</b>	<p>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на календарный год</p>	<p>Очные:  20 баллов – всероссийский уровень  15 баллов – региональный уровень  10 баллов – муниципальный уровень  Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.  <b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	<p>Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>Школьный уровень(за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов  Муниципальный уровень:  Победитель – 3 балла  Призер - 1 балл  Региональный уровень:  Победитель – 6 баллов  Призер – 3 балла  Всероссийский уровень:  Победитель – 9 баллов  Призер - 6 баллов</p>



		Наличие публикаций. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на полугодие	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
		Наличие обобщенного опыта работы. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ
<b>1.4. Включенность в методическую работу</b>		Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на 1 год	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ
		Оказание методической помощи студентам – практикантам <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	3 балла
<b>2. Дополнительные условия</b>		<b>2.1.</b> Выполнение функций ответственного за организацию работы музея, клуба	10 баллов

<p><b>эффективности образовательного процесса</b></p>	<p>избирателей и т.д.  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>2.2.</b> Индивидуальная подписка педагогов.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке.  <b>2.3.</b> Замена функций классного руководителя  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>2.4.</b> Общественно-полезная деятельность педагогов  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>2.5.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>2.6.</b> Исполнение поручений директора школы</p>	<p>2 балла  0,3 балла за 1 день замены  2-5 баллов  5 баллов  До 30 баллов</p>
---	--	--

	<b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	
--	--	--

### 3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	1.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла		
	1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения	У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла		
	1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию	100% охвата - 7 баллов		
	1.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-	У 70% детей и выше – 5 баллов		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	волевой сферы одаренных детей, включённых в развивающую работу			
	1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	У 50% детей и выше – 5 баллов		
	1.6. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся)	У 75% уч-ся - 5 баллов		
	1.7. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла		
	1.8. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла		
	1.9. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов	У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла		
	1.10. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов	У 70- 100% - 5 баллов в 11кл. У 60-100% - 5 баллов в 9 кл.		
<b>2. Внедрение современных</b>	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и	Применение систематически- 5 баллов		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
<b>информационных технологий</b>	коррекционно-развивающей деятельности	Применение периодически - 3 балла		
<b>3. Взаимодействие специалистов</b>	3.1. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла		
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	2 балла		
	- со специалистами Центра занятости	2 балла		
	- со специалистами учреждений здравоохранения	2 балла		
<b>4. Профессиональные достижения</b>	4.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	<u>Очные:</u> 10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный 4 балла – муниципальный <u>Заочные:</u> 4 балла – всероссийский		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
		<p>Прим.: баллы за участие и высокие показатели в профессиональных 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 определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются</p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</b></p>		
	4.2. Победители конкурса психологических кабинетов	10 баллов - 1 место 7 баллов – 2 место 5 баллов – 3 место		
	4.3. Наличие публикаций	5 баллов – всероссийский уровень		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
		3 балл – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются		
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень 7 баллов - муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i>		
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла - уровень ОУ		
	5.2. Разработка программ, элективных	5 баллов		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	курсов, факультативов, кружков и т.д.	Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются <i>Принимаются во внимание только программы, используемые в работе самим педагогом или другими педагогами за отчетный период</i> <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</b>		
	5.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются <i>Принимаются во внимание только программы, используемые в работе самим педагогом или другими педагогами за отчетный период</i>		



Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
		<i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i>		
	5.4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп	3 балла - муниципальный уровень 2 балла - уровень ОУ		
	5.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей	100% охвата - 8 баллов		
<b>6. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями</b>	6.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	1 балл – при наличии позитивных отзывов		
<b>7. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	<b>7.1.</b> Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке. <b>7.2.</b> Общественно-полезная деятельность педагогов	2 балла    2-5 баллов		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	<p><b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p><b>7.3.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p><b>7.4.</b> Исполнение поручений директора школы</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>	<p>5 баллов</p> <p>До 30 баллов</p>		
		<b>ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		

#### 3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-логопедов:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждающие документы
<b>1. Результаты коррекционно-</b>	Положительная динамика речевого развития детей,	<p>У 60% детей – 7 баллов</p> <p>У 50% детей – 6 баллов</p>		(результаты мониторинга)

<b>развивающей деятельности</b>	охваченных логопедической помощью	У 40% детей – 5 баллов		
<b>2. Внедрение современных информационных технологий</b>	Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении	5 баллов		(результаты тестирования)
<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1.* Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства ( «Учитель года», «Педагог года»)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.		(грамота, диплом)
	3.2. Наличие публикаций	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.		(оттиск статьи)
	3.3.* Наличие обобщенного опыта работы	5 баллов – региональный уровень. 4 баллов – муниципальный уровень 2 баллов – уровень ОУ		(справка)
	3.4.* Победители конкурса	5 баллов – 1 место		(грамота, диплом)

	кабинетов учителя-логопеда.	4 баллов – 2 место 3 баллов – 3 место		
	3.5. Результативное участие обучающихся с ОВЗ в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях школьного уровня.	0,3 балла – победитель (за каждого) 0,1 балл – призер (за каждого)		(грамота, диплом)
<b>4. Включенность в методическую работу</b>	4.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.		(программы, протоколы и т.п.)
	4.2.* Разработка коррекционно-развивающих программ, элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	5 баллов		(рабочая программа)
	4.3. Участие в работе творческих групп	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень.		(копия приказа)
<b>5. Признание высокого профессионализма</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со	1 балл – за каждый отзыв		(отзыв в произвольной форме)

учителя обучающимися и их родителями	стороны родителей.			
<b>6. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	6.1. Индивидуальная подписка педагогов.	2 балла		(квитанция)
	6.2. Общественно-полезная деятельность педагогов	2 балл – за каждое участие		(приказ по ОУ)
	6.3. Исполнение поручений директора	До 30 баллов		

#### 3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов по критериям</b>	<b>Кол-во баллов</b>	<b>Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности социального педагога</b>	1.1. Отсутствие преступлений в ОУ	5 баллов		
	1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ	5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.		

	1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах	Муниципальный уровень 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; Региональный уровень 1 место – 8 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место - 6 баллов <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</b>		
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75 - 100% - 8 баллов; 50 - 74% - 7 баллов.		
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 8 баллов.		
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70 % и выше - 5 баллов; 61-69% - 4 балла; 50-60% - 3 балла.		
<b>2. Включенность в методическую работу</b>	2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях,	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный		

	форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. <i>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.</i>		
	2.2. Разработка программ факультативов, кружков и т.д.	5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом 2 балла – уровень ОУ <i>Принимаются во внимание только программы, используемые в работе самим педагогом или другими педагогами за отчетный период <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</b></i>		
<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.		

		<p>Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.</p> <p><i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i></p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</b></p>		
	3.2. Наличие публикаций	<p>2 балла – всероссийский уровень;</p> <p>1 балл – региональный уровень.</p> <p>1 балл- Интернет- публикации</p> <p><i>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.</i></p>		
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень.		



		2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i>		
<b>4. Признание высокого профессионализма социального педагога</b>	4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	2 балла		
	4.2. Привлечение к работе в качестве эксперта	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие		
<b>5. Взаимодействие с субъектами профилактики</b>	5.2. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие		

<b>6. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	<b>6.1.</b> Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке.	2 балла		
	<b>6.2.</b> Общественно-полезная деятельность педагогов <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	2-5 баллов		
	<b>6.3.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов		
	<b>6.4.</b> Исполнение поручений директора школы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	До 30 баллов		
		<b>ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		

### 3.4.11. Критерии оценки профессиональной деятельности учителя начальных классов:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов	Подтверждающие документы (прилагаются)
<b>1. Сформированность предметных компетенций</b>	1.1. Независимые муниципальные срезовые контрольные работы, тестирования, ВПР, НИКО и др.	Качество знаний: 85%-100% - 10 баллов; 75% -85% - 6 баллов; 60%-75% - 4 балла.		
	1.2. Стабильность качества знаний по предметам «Русский язык» и «Математика» по результатам входного административного контроля в 5 классе.	10 баллов		
	1.3. Результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях <u>школьного уровня</u> .	Победитель – 0,3 балла (за каждого); призер – 0,1 балл (за каждого).		(диплом, грамота)
	1.4. Победители и призеры предметных ( <b>очных</b> ) олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических .	<u>Международный</u> – 10 баллов – за участие; <u>всероссийский уровень</u> – победитель – 8 баллов; призер – 6 баллов; участник – 4 баллов.;		(диплом, грамота)

		<u>региональный уровень;</u> 8 – победитель; 6 баллов – призер; 2 баллов – участник; <u>муниципальный уровень;</u> 4 баллов – победитель; 2 баллов – призер.		
	1.5. Фиксирование индивидуальных достижений обучающихся по средствам заполнения портфолио	5 баллов – ведение портфолио в печатном виде 3 балла – ведение портфолио в электронном виде		
<b>2. Включенность педагога в методическую работу</b>	2.1. Зафиксированное (очное) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, предметных неделях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, сценарии, методические разработки и др.)	12 баллов – всероссийский уровень, 9 балла – региональный уровень 6 балла – муниципальный уровень 2 балл – уровень ОУ 0,5 балла – уровень ОУ (участие в предметных неделях)		(программы, протоколы, ссылка на видео урока, размещенного в сети Интернет)
	2.2. Участие в творческой группе	5 баллов – региональный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень		(приказ)
	2.3. Оказание методической помощи студентам – практикантам	3 балла		(приказ по ОУ)

<b>3. Профессиональные достижения</b>	3.1.* Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям»	Очные: 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень		(диплом, грамота)
	3.2. Результативное участие педагога в других конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	<u>Очное:</u> Муниципальный уровень: Победитель – 3 балла Призер - 1 балл Региональный уровень: Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла Всероссийский уровень: Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов <u>Заочное:</u> Победитель – 2 балла; Призер – 0,5 балла		(диплом, грамота)
	3.3. Наличие печатных публикаций Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются	6 баллов - всероссийский уровень; 3 балл - региональный уровень;		(оттиск статьи)
	3.4.** Наличие обобщенного	6 балла - региональный уровень;		(справка МО)

	опыта работы	4 балла - муниципальный уровень; 2 балл - уровень ОУ.		
<b>4. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	<b>4.1.</b> Выполнение функций ответственного за организацию работы музеев	10 баллов		(приказ по ОУ)
	<b>4.2.</b> Индивидуальная подписка педагогов.	2 балла		(квитанция о подписке.)
	<b>4.3.</b> Общественно-полезная деятельность педагогов (митинги, демонстрации, спортивные и патриотические мероприятия, художественная самодеятельность)	2 балла – за каждое участие		(приказ по ОУ)
	<b>4.7.</b> Выполнение поручений курирующего заместителя директора	До 10 баллов		
	<b>4.8.</b> Исполнение поручений директора школы	До 30 баллов		

#### 3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования:

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%

	<p>1.2. Участие обучающихся в кружках в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий  <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b></p>	<p>4 балла – более 1 раза в четверть  2 балла - 1 раз в четверть</p>
	<p>1.3. Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д. <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b></p>	<p>Очные:  30 баллов – международный всероссийский уровень:  1 место – 20 баллов  2 место – 18 баллов  3 место – 8 баллов  региональный уровень:  14 баллов – победитель  12 баллов - призер  муниципальный уровень;  8 баллов -победитель  6 баллов - призер  Заочные:  5 баллов – международный и всероссийский уровень.  Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p><b>2. Профессиональные достижения</b></p>	<p>2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства  <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b></p>	<p>Очные:  20 баллов – всероссийский уровень  15 баллов – региональный уровень  10 баллов – муниципальный уровень  Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.</p>

		Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	2.2. Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т. п.) <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</b>	Школьный уровень(за каждое призовое место): Победитель – 1 балл Призер – 0,5 баллов Муниципальный уровень: Победитель – 3 балла Призер - 1 балл Региональный уровень: Победитель – 6 баллов Призер – 3 балла Всероссийский уровень: Победитель – 9 баллов Призер - 6 баллов
	2.3. Наличие публикаций <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b>	3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
	2.4. Наличие обобщенного опыта работы <b>Примечание: баллы устанавливаются на 5 лет</b>	8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень



		2 балла – уровень ОУ
<b>3. Включенность в методическую работу</b>	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b>	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д. <b>Примечание: баллы устанавливаются на календарный год</b>	5 баллов – утверждена региональным экспертным советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ
<b>4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями</b>	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей и учащихся. <b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b>	3 балла
<b>5. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	5.1. Индивидуальная подписка педагогов. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке.	2 балла
	5.2. Общественно-полезная деятельность педагогов <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на	2-5 баллов

	полугодие <b>5.3.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>5.4.</b> Исполнение поручений директора школы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов  До 30 баллов
--	---	------------------------------

**3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора электронно-вычислительных и вычислительных машин:**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов (инженер)	Кол-во баллов (корректировка)	Итого (по данному критерию)
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>						
1.1	Позитивны	Бесперебойная работа компьютерной техники				

	е резул тат ы деят ельнос ти	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов – 21-40 компьютеров 8 баллов – 41-60 компьютеров 10 баллов – 61 и более компьютеров			
		Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10 баллов			
1.2	Признание высшего профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов			
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>						
2.1	2.1. Индивидуальная подписка. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке. 2.2. Общественно-полезная деятельность <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на		2 балла  2-5 баллов			

полугодие <b>2.3.</b> Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие <b>2.4.</b> Исполнение поручений директора школы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	5 баллов  До 30 баллов			
---	------------------------------	--	--	--

#### 3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда и ТБ:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие травматизма сотрудников общеобразовательного учреждения	10 баллов
		Осуществление контроля за проведением ежегодного профилактического медицинского осмотра сотрудников общеобразовательного учреждения	10 баллов
		Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией	10 баллов
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	10 баллов
3	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла

	Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов
--	---	--------------

### 3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
<b>1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой</b>	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень		
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.		
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в	5 баллов		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	каникулярное время			
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие		
<b>2. Профессиональные достижения</b>	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.</p> <p><i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i></p>		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
		<p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</i></p> <p><i>Заочные:</i></p> <p>Школьный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 1 балл  Призер – 0,5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень:  Победитель – 3 балла  Призер - 1 балл</p> <p>Региональный уровень:  Победитель – 6 баллов  Призер – 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень:  Победитель – 9 баллов  Призер - 6 баллов</p>		
	<p>2.2. Наличие публикаций</p> <p><b>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</b></p>	<p>3 балла – всероссийский уровень  2 балла – региональный уровень  1 балл- муниципальный уровень</p> <p>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую</p>		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>Примечание: баллы устанавливаются на 3 года, если опыт обобщен на муниципальном, региональном или всероссийском уровне</b>	публикацию и суммируются 8 баллов – Всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ОУ		
<b>3. Включенность в методическую работу</b>	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) <b>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</b>	4 балла – всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются		
	3.2. Разработка программ	5 баллов – утверждена региональным экспертным		



Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	кружков, факультативов и т.д.	советом 2 балла – рекомендовано муниципальным экспертным советом 1 балл – программа используется в ОУ		
<b>4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися, их родителями, общественностью, руководством</b>	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	До 5 баллов – внешняя оценка До 2 баллов – оценка учеников, родителей, руководства ОУ		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
<b>ВОМ</b>				
<b>5. Дополнительные условия эффективности образовательного процесса</b>	<p>5.1. Выполнение функций ответственного за организацию работы музея, клуба избирателей и т.д.  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>5.2. Индивидуальная подписка педагогов.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие  <b>Подтверждающие документы:</b> квитанция о подписке.</p> <p>5.3. Замена функций классного</p>	<p>10 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>0,3 балла за 1 день замены</p>		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	<p>руководителя  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>5.4. Общественно-полезная деятельность педагогов  <b>Подтверждающие документы:</b> приказ по школе.  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>5.5. Своевременное заполнение и соблюдение правил ведения школьной документации  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на</p>	<p>2-5 баллов</p> <p>5 баллов</p>		

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по критериям	Кол-во баллов	Подтверждение (приказ, программа, мероприятия, фамилии, даты и т.д.)
	полугодие 5.6. Исполнение поручений директора школы <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на полугодие	До 30 баллов		
		<b>ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		

#### 3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	5 баллов - без замечаний

	<b>секретаря</b>	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10 баллов - без замечаний
		Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
		Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	5 баллов
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов
	<b>Признание высокого профессионализма секретаря</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
<b>2</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам:

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
-----------------	-----------------------------	--

<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1.1. Качественное ведение документации	5 баллов - поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы 3 балла - без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов	5 баллов - без замечаний
	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных ( база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	5 баллов
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>	2.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
	2.2. Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности лаборанта</b>	Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов
		Своевременное устранение неполадок оборудования	5 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	4 балла

2	<b>Признание высокого профессионализма лаборанта</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов
3	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

**3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Исправная работа обслуживаемого оборудования.	10 баллов
		Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов
		Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	10 баллов
2	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	10 баллов

<b>3</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря-сантехника:

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Исправная работа обслуживаемого оборудования.	10 баллов
		Выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов
		Выполнение обязанностей , не связанных с должностной инструкцией	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	10 баллов
<b>2</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	10 баллов
<b>3</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов



### 3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	Позитивные результаты деятельности	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
		Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	5 баллов
3	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	Позитивные результаты	Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией	20 баллов

	<b>деятельности</b>	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
<b>2</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	10 баллов
<b>3</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений:

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством.	10 баллов - за качественное выполнение поручений
		Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	10 баллов - за сохранение имущества и оборудования в надлежащем состоянии

2	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся.	10 баллов
3	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

#### 3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
1	<b>Позитивные результаты деятельности сторожа</b>	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	5 баллов -при отсутствия порчи имущества.
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5 баллов - за своевременное реагирование.
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	5 баллов - при надлежащем содержании.
2	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	2 балла.
3	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Отсутствие потери (порчи) одежды учащихся	10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов.
		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	10 баллов.
<b>2</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	10 баллов
<b>3</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
		Исполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	До 30 баллов

### 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.



Утверждено:  
приказом директора  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
от «16» июня 2019 г.  
директор М. С. Шейченко

Принято:  
общим собранием работников  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
Председатель Т. Н. Полуэктова  
протокол № 2 от «16» 06 2019 г.



Согласовано:  
первичной профсоюзной организацией  
работников МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
Председатель Н. А. Ильминская  
протокол № 22 от «16» 06 2019 г.

**Положение  
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических  
работников подготовительной к школе группы  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода**

(п.3.18. решения Совета депутатов города Белгорода от 30 декабря 2008 года № 149 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Белгорода» в редакции решения от 12.03.2013 года №694)

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников подготовительной к школе группы МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода (далее - ОУ), в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы, достижения оптимального качества образовательных результатов.
- 1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы (стимулирующие выплаты) педагогическим работникам подготовительной к школе группы ОУ.
- 1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ педагогических работников в пределах выделенного финансирования.
- 1.4. Критерии качества работы могут оцениваться ежемесячно соответственно по итогам работы за предыдущий период.
- 1.5. Размер заработной платы педагогического работника не может быть менее 8046 рублей при условии полной занятости и выполнения качественных показателей.
- 1.6. Стимулирующая выплата не назначается педагогическому работнику, получившему взыскание (приказ по ОУ) за период, в котором было наложено взыскание.

## 2. Порядок установления

### стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам

2.1. Стимулирующая выплата устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника по итогам текущего месяца.

2.2. Критерии «Превышение плановой наполняемости групп», « За выполнение плана по функционированию», « За снижение заболеваемости воспитанников» оцениваются за предыдущий месяц.

2.3. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит оценочный лист. (Приложение 1)

2.4. Оценочный лист - Оценочный лист - индивидуальные сведения, где зафиксированы личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты и вклад педагога за определенный период времени.

2.5. Оценочный лист на бумажных носителях заполняется педагогическим работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда, согласуется с заместителем директора по УВР.

2.6. Приказом руководителя создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогических работников, представителей органа самоуправления, профсоюзного комитета для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа.

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

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

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

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

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

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

умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных педагогическим работником.

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

### **3. Сроки выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ)**

Выплата из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников подготовительной к школе группы ОУ производится за счёт и в пределах выделенного фонда оплаты труда по подготовительной к школе группы в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

### **Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы**

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

**Критерии и показатели  
качества и результативности профессиональной деятельности  
воспитателя**

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы	Баллы по самооценке	итог
1	2	3	4	5		
<b>1.</b>	<b>Результативность профилактики и оздоровление детей</b>					
1.1.	Функционирование	На основе анализа табеля посещения детьми детского сада	Более 90% от списочного состава От 89 до 80% От 79 до 75%	10 7 5		
1.2.	Превышение плановой наполняемости групп			1 реб. 2 б		
1.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса		Отсутствие травм	10		
1.4.	Снижение заболеваемости		по табелю ниже среднего	10		
<b>2.</b>	<b>Реализация вариативности воспитательной деятельности</b>					
2.1.	Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей)	На основе внутреннего контроля	20 и более детей (родителей) 14 - 10 детей (родителей) 9 – 5 детей (родителей) 4 – 1 детей (родителей)	5 3 2 1		
2.2.	Повышение авторитета и имиджа ДГ (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях,		федеральный региональный муниципальный школьный	5 3 2 1		



	выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет - представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее)					
2.3.	Участие в утренниках, праздниках.	Количество мероприятий		2 б. одно мероприятие		
2.4	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах (победители, призеры)  (участники)		региональный муниципальный школьный  региональный муниципальный школьный	10 8 6  6 4 2		
2.5.	Ведение общественно-значимой деятельности, проводимых на уровне школы, муниципалитета, региона		региональный муниципальный школьный	6 4 2		
2.6.	Отсутствие больничных листов			5		
2.7.	Стаж работы в ОУ		5 лет 10 лет 15 и более	3 8 10		
<b>3.</b>	<b>Внедрение авторских инновационных педагогических технологий</b>					
3.1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	региональный муниципальный школьный	6 4 2		
<b>4.</b>	<b>Использование инновационных технологий</b>					
4.1	Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	На основе внутреннего контроля		5		

<b>5.</b>	<b>Результативность взаимодействия педагога с родителями, социальными сферами служб города</b>					
5.1.	Взаимодействие с родителями, решение конфликтных ситуаций		Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя за проведенное мероприятие).	5		
5.2.	Удовлетворенность родителей, воспитательно-образовательным процессом по результатам анкетирования		95%-100% 90 %-95% 80%-90%	8 6 4		
5.3	Своевременная оплата за содержание ребенка в ДГ			5		
<b>6.</b>	<b>Наполняемость предметно-развивающей среды</b>					
6.1.	Методическая комплектация группы	На основе внутреннего контроля	3 и более новых книги по используемой программе.	3		
6.2.	Эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках (не связанных с капитальным вложением средств)	На основе внутреннего контроля	РППС в целом соответствует  требует пополнения  не соответствует	10  5  0		
				<b>ИТОГ</b> <b>0</b>		

Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

## Оценочный лист по критериям для определения стимулирующих выплат

### за результативность и качество труда воспитателя

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Месяц \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы по самооценке	Баллы
1	Превышение плановой наполняемости групп	3 реб. – 15 б 4 реб. – 20б		
2	Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования), отсутствие обоснованных жалоб. <i>(Оценивается 2 раза в год)</i>	80-90%- 6б 90–95% - 8б 95-100% - 10б Налич.жалоб (5б)		
3	За выполнение плана по функционированию	70-75% - 10б Свыш.75% - 20б		
4	За снижение заболеваемости воспитанников	Ниже среднего – до 15б		
5	Охрана жизни и здоровья детей: работа с детьми, имеющих нарушения здоровья; безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма)	Отсутствие травм -10б Наличие-0б		
6	Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации	5б		
7	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГТ к условиям реализации ООПДО	50-70% - 5б Свыше 70-10б		
8	Организация и проведения образовательной деятельности в процессе режимных моментов	10б		
9	За разработку и реализацию авторских технологий, программ, обобщение АПО	7 б		
10	Представление собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ) <i>(Оценивается один раз в квартал)</i>	7 б		

11	За высокие результаты эффективности освоения детьми ООПДО	10б		
12	Работа в творческих группах, комиссиях, оргкомитетах, утренниках на уровне ДОУ, наставничество ( <i>Оценивается один раз в квартал</i> )	5 б		
13	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, город, регион, Россия, международные)	Победит.-10б (в заочном-7) Призёр- 8б, (в заочном-5) Лауреат-5б (в заочном-3)		
14	За результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования. ( <i>Оценивается один раз в полугодие</i> )	Победитель-8б (в заочном-5) Лауреат-6б (в заочном-3) Участник-2б (в заочном-1)		
15	Выполнение общественно-значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях)	10 б		
16	За работу с родителями по своевременной оплате за содержание ребёнка в ДОУ	5 б		
17	Исполнительская дисциплина	10 б		
18	Владение и использование в работе информационно- коммуникационных технологий Размещение на официальном сайте ДОУ педагогически значимых материалов	8 б		

Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

## Оценочный лист по критериям для определения стимулирующих выплат

за результативность и качество труда инструктора по ФК

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Месяц \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы по самооценке	Баллы
1	Превышение плановой наполняемости групп	3 реб. – 15 б 4 реб. – 20б		
2	Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования), отсутствие обоснованных жалоб <i>Оценивается 2 раза в год</i>	80-90%- 6б 90–95% - 8б 95-100% - 10б Налич. жалоб (-5б)		
4	За снижение заболеваемости воспитанников	Ниже среднего по ДОУ – 15б		
5	Охрана жизни и здоровья детей: работа с детьми, имеющих нарушения здоровья; безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма)	Отсутствие травм - 5б  Наличие-минус 5б		
6	Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации	5б		
7	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГТ к условиям реализации ООПДО	50-70% - 2б  Свыше 70-5б		
8	За разработку и реализацию авторских технологий, программ, обобщение АПО	5 б		
9	Представление собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ)	5 б		
10	За высокие результаты эффективности освоения детьми ООПДО	10б		
11	Работа в творческих группах, комиссиях, оргкомитетах, утренниках на уровне ДОУ	5 б		

	<i>Оценивается один раз в квартал</i>			
12	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, город, регион, Россия, международные)	Победит.-10б (в заочном-7) Призёр- 8б (в заочном-5) Лауреат-5б (в заочном-3)		
13	За результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования. <i>Оценивается один раз в полугодие</i>	Победитель-8б (в заочном-5) Лауреат-6б (в заочном-3) Участник-2б (в заочном-1)		
14	Выполнение общественно-значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях)	5 б		
15	Исполнительская дисциплина	2 б		
16	Владение и использование в работе информационных и коммуникационных технологий. Размещение на официальном сайте ДОУ педагогически значимых материалов.	5 б		
17	Оказание качественной коррекционно-развивающей помощи детям, участие в работе ПМПк	10 б		
18	Содержание спортивного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН.	5 б		
19	Проведение занятий на свежем воздухе.	5б		
20	Пропаганда ЗОЖ в коллективе.	5 б		

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждено:  
приказом директора  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
№ 32 от «16» июля 2021 г.  
Директор М. С. Шейченко



Принято:  
общим собранием работников  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
Председатель Т. Н. Полуэктова  
протокол № 2 от «16» 06 2021 г.

Согласовано:  
первичной профсоюзной организацией  
работников  
МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода  
Председатель Н. А. Ильминская  
протокол № 26 от «11» июля 2021 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 муниципального бюджетного образовательного учреждения для обучающихся, находящихся на длительном стационарном лечении (проходящих реабилитацию) в ЦОДП 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 ЦОДП 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 с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением с учетом 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 ЦОДП ОГКУЗ «Противотуберкулёзный диспансер», распределяются Управляющим советом школы по представлению директора школы и согласовываются с профсоюзным органом.

2.2. Основанием для стимулирования учителей, работающих в ЦОДП 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 ЦОДП 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 ЦОДП 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 ЦОДП 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 ЦОДП 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).



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

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Внедрение современных образовательных технологий	Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе;	10 баллов – использует систематически (личный ноут-, нетбук...) 5 балла – использует периодически (личный ноут-, нетбук...)
		Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (зачёты, проекты, тесты...)	10 баллов — проект 5 баллов — зачёт 2 балла - тест
2	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	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
		Дополнительные занятия со слабоуспевающими	3 балла — систематическая работа 1 балл — периодическая работа
<b>3</b>	<b>Внеклассная работа с обучающимися</b>	Беседы, тренинги по здоровьесбережению, организация и проведение мероприятий и праздников совместно с администрацией ЦОДП, организация мероприятий в каникулярное время	3 балла 5 баллов
<b>4</b>	<b>Профессиональные достижения</b>	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. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы

			суммируются.
		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
		Наличие обобщённого опыта работы	6 баллов — региональный уровень 4 балла — муниципальный уровень 2 балла — уровень ОУ
5	<b>Включённость в методическую работу</b>	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.
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, локальных актов и т.д.	10 баллов
6	<b>Взаимодействие с субъектами профилактики</b>	Беседы с родителями, родительский всеобуч отдел опеки и попечительства духовно-просветительский центр «Во имя святителя Иоасафа» и т.п.	4 балла 3 балла 3 балла
7	<b>Признание высокого профессионализма учителя</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.

### **1. 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.

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

 <p>«Утверждено» с учетом мнения ПК МБОУ СОШ №17 г. Белгорода Протокол № <u>26</u> от «<u>16</u>» <u>июля</u> 2021 г. Председатель ПК МБОУ СОШ №17 г. Белгорода <u>Н. А. Ильминская</u></p>	 <p>«Утверждаю» Директор МБОУ СОШ №17 г. Белгорода <u>М. С. Шейченко</u> Введено в действие Приказ № <u>322</u> от «<u>16</u>» <u>июля</u> 2021 г.</p>
--	--

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

Администрация МБОУ СОШ №17 в лице директора Шейченко Михаила Сергеевича, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация МБОУ СОШ №17 в лице председателя профкома Ильминской Натальи Александровны, 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.
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 помощи, смывающими 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 образованием администрации города Белгорода.

Администрация МБОУ СОШ №17  
Директор  М.С. Шейченко



Профессиональная организация  
Председатель ПК  Н.А. Ильминская



## 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 среди работников и обучающихся.	По графику	Специалист по ОТ Заместитель директора по АХР
2	Актуализация инструкций по охране труда	Август, переработка по мере необходимости	Специалист по ОТ
3	Обеспечение учителей технологии средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	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	Предоставление дополнительных дней отдыха, дополнительного времени отдыха за выполнение сверхурочной работы	В течение каникул (по мере возможности)	Администрация
6	Обеспечение дежурства учителей и администрации школы в течение всего учебного года по соблюдению правил внутреннего распорядка	В течение года	Администрация Председатель ПК
7	Осуществление ремонта кабинетов	По мере необходимости	Директор Заместитель директора по АХР Заведующие кабинетами
8	Проведение перезарядки огнетушителей	Июнь-июль	Заместитель директора по

			АХР
9	Проведение инструктажей по ОТ с работниками школы	Постоянно	Специалист по ОТ
10	Благоустройство территории	Постоянно	Директор Заместитель директора по АХР Учителя технологии, биологии
11	Ежегодный медосмотр всех работников школы	По графику	Администрация
12	Оформление кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	Постоянно	Заведующие учебными кабинетами, специалист по ОТ
13	Организация проведения дней сдачи норм ГТО	По графику	Администрация
14	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Не реже 1 раза в 1 год	Специалист по ОТ
15	Укомплектование аптек первой медицинской помощи	Ежегодно	Медсестра, Зам. директора по АХР



**Приложение № 5. Перечень профессий, которым выдается обязательно моющие и дезинфицирующие средства на месяц**

1. Лаборант химии – средства гидрофобного действия 100 мл, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
2. Лаборант физики – 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства).
3. Уборщик служебных помещений - средства гидрофобного действия 100 мл, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
4. Рабочий по обслуживанию зданий – средства увлажняющие кожу 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства); регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
5. Учитель технического труда - средства увлажняющие кожу 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
6. Дворник – средства для защиты от насекомых 200 мл (в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных), средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.

***Нормы выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (норма выдачи на год)***

1. Гардеробщик – 1 халат для защиты от общих производственных загрязнений.
2. Лаборант - 1 халат для защиты от общих производственных загрязнений, 1 средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (до износа), 1 очки защитные (до износа), 12 пар перчаток резиновых.
3. Заведующий хозяйством – 1 халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 6 пар перчаток с полимерным покрытием.
4. Уборщик служебных помещений - 1 халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 12 пар перчаток резиновых
5. Рабочий по обслуживанию зданий – 1 костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 пара сапог резиновые с защитным подноском, 6 пар перчаток с полимерным покрытием, 1 очки защитные (до износа), 1 средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.

6. Дворник – 1 костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 2 фартука из полимерных материалов с нагрудником, 1 пара сапогов резиновые с защитным подноском, 6 пар перчаток с полимерным покрытием, 1 очки защитные (до износа).
7. Учитель технического труда - 1 костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 пара сапог резиновые с защитным подноском, 6 пар перчаток с полимерным покрытием, 1 очки защитные (до износа), 1 средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.
8. Библиотекарь – 1 халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.
9. Сторож (вахтер) – 1 костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 пара сапог резиновых с защитным подноском, 12 пар перчаток с полимерным покрытием.

Директор школы



М. С. Шейченко

Председатель профкома



Н. А. Ильминская

Выписка из протокола № 27  
общего собрания работников МБОУ СОШ №17 г. Белгорода

От 17 июня 2021 г  
Всего работников — 86  
Членов профсоюза — 84 чел.  
Присутствовало — 77 чел.  
Отсутствовало — 7 чел.

По третьему вопросу слушали председателя профсоюзного комитета Ильминскую Н. А., которая ознакомила с текстом коллективного договора МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода на 2021 — 2024 гг.

Выступили: Лебедева В. И., которая предложила принять «Коллективный договор» МБОУ СОШ № 17 г. Белгорода на 2021 — 2024 гг.

Постановили: Принять «коллективный договор» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Белгорода на 2021-2024 гг.

Голосовали: «за» - 77, «против» - нет, «воздержались» - нет

Председатель профкома  
МБОУ СОШ № 17  
г. Белгорода



*Н. А. Ильминская*  
Н. А. Ильминская

