

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 29»
г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева

на период с «1» марта 2022 г. по «28» февраля 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ СОШ № 29



Р.А. Апетян

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 29



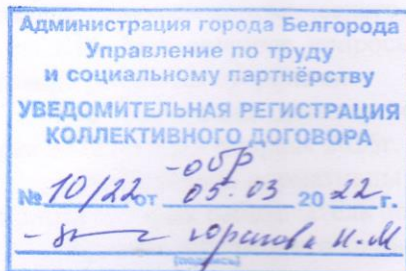
О.С. Роганина

ПРИНЯТО

общим собранием коллектива

МБОУ СОШ № 29

(протокол от 24.02.2022 года № 1)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева (далее - Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Школы, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Роганиной Ольги Сергеевны;
- работодатель в лице его представителя – директора Школы Апетян Розалии Армоевны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного трудового договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене форм собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с «1» марта 2022 по «28» февраля 2025г.

1.16. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель осуществляет взаимодействие с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);

- положение об оплате труда работников (приложение 2);
 - положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 3);
 - соглашение по охране труда, план мероприятий по совершенствованию условий труда (приложение 4);
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (приложение 5);
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 6).
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
 - учет мотивированного мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, один из которых остается в личном деле работника, один – выдается работнику на руки. При переводе на новую работу, изменении условий труда, оплаты труда – заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в 2-х экземплярах, одно из которых выдается на руки работнику, одно остается в личном деле.

2.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в Школе по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями директора учитывается мнение профкома в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

2.5. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч. 5, ст. 58 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану на текущий учебный год, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения (по согласованию) профкома. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной

продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

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

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

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

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

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Школе, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования и учебно-методических кабинетов, центров, высших учебных заведений), предоставляется только в том случае, если работник, для которого данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. 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.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

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

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

- возвращения на работу работников, прервавших 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.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год. В связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, 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. 72,74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

2.16. Директор Школы ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника, от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (ст.47, 48 Закона об образовании).

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. А если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-174,176 ТК РФ.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.2.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 и по её результатам производить оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.8. Организовать проведение аттестации руководящих работников в соответствии с приказом управления образования администрации г.Белгорода 21.08.2018 №1104 «Об утверждении муниципальных документов по аттестации руководящих работников» и по её результатам производить оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Критерием массового высвобождения является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Школы (п.1, часть 1, ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2, часть 1, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица, предпенсионного возраста; награжденные государственными наградами, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, применяющие инновационные методы работы; работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условиям трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор. Не подлежат сокращению одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.2.2. 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.

4.2.3. Работникам, увольняемым из Школы в связи с сокращением численности или штата работников, в соответствии с заключенным коллективным договором гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - дошкольными образовательными организациями на равных условиях с работниками Школы, а также оплата больничного листа после увольнения в течение 30 календарных дней (ст. 5 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N255-ФЗ (ред. от 27.06.2018 N164-ФЗ) и приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N624н (ред. от 28.11.2017) "Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности").

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91, 92, 190, 333 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при условии, что учебная нагрузка не превышает 20 часов).

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

5.1.7. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

При привлечении педагогических работников к замене классного руководства устанавливаются дополнительные баллы согласно Положению «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева.

5.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы с указанием характера работ утверждается приказом директора Школы.

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

5.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения частью отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 3 дня;

- время предоставленных по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение учебного года (ст. 128 ТК РФ);

5.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

– по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

– на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случаях предусмотренным настоящим коллективным договором:
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней и членам профкома – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.2.3. Предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы на основании:

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

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом Школы.

5.2.5. Общим выходным днем является воскресенье при шестидневной рабочей неделе, в случае пятидневной рабочей недели выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.2.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) (ст. 108 ТК РФ).

5.2.7. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется 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)

- 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.

Формирование фонда оплаты труда в Школе осуществляется в пределах объема средств, выделяемых Школе на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

6.2. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

6.4. Самостоятельно распределяется объем средств в общем объеме:

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

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

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

– стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положению «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

6.4.3. Работник, выполняющий наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в Школе при наличии письменного согласия, получает доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника согласно ст. 151 ТК РФ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора и максимальными размерами не ограничиваются.

6.4.4. 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.

6.4.5. 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).

6.5. Работодатель обязуется:

– производить доплату до МРОТ работникам школы, у которых месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, при условии полной отработки нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со ст. 133 ТК РФ «Установление минимального размера оплаты труда»;

- обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы;
- с письменного согласия работника производить удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством РФ;
- нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам;
- вести работу по повышению заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.5.1. Заработная плата выплачивается работникам Школы за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время

6.5.2. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при индексации или повышении ставок - в соответствии с нормативно-правовыми актами Белгородской области.

6.5.3. На учителей и других педагогических работников составляются и утверждаются тарификационные списки на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

6.5.4. Наполняемость классов (групп), установленная Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 года № 189, СанПиН 2.4.2. 2821-10, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) не компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.1.3. Организует в Школе общественное питание (столовая).

7.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

– работник заключает с работодателем ученический договор (ст. 198 ТК РФ).

7.3. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п.24 Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

7.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, когда по уважительным причинам работник не имеет возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и пр.), по возможности сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом директора Школы (Отраслевое соглашение управления образования города Белгорода и городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы от 15.12.2016г.)

7.5. Оказывает помощь остро нуждающимся работникам Школы санаторно-курортными путевками, в обеспечении их детей оздоровительными и санаторно-курортными путевками в каникулярное время, в обеспечении мест детям работников в дошкольных образовательных учреждениях.

7.6. Оказывать посильную помощь и проявлять заботу о ветеранах-пенсионерах.

7.7. Стороны договорились:

– выделять средства для приобретения новогодних подарков детям дошкольного и школьного возраста (до 14 лет включительно) работников Школы.

– выделять средства для приобретения подарков к Новому году, ко дню 23 Февраля, 8 Марта всем работникам Школы, ко Дню учителя – педагогическим работникам.

8. Свобода творчества и защита прав молодого учителя

8.1. Предоставлять учителю право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей;

8.2. 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.

8.3. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в Школе.

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

9. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

9.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.

9.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

9.1.5. Обеспечить обучение работников по охране труда в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

9.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций по охране труда, журналов регистрации инструктажа и других обязательных материалов.

9.1.7. Обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой статьи 214 ТК РФ, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

9.1.8. Осуществлять ежегодный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев на и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.9. Готовить предложения при формировании соответствующих бюджетов государственных организаций, подведомственных департаменту образования области на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальную оценку условий труда, обучению правилам безопасных условий труда Работников и др..

9.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе.

9.1.11. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха работников (в случае имеющихся свободных помещений, не в ущерб образовательному процессу).

9.1.12. Информировать работников один раз в полгода о расходовании средств на оплату лечения и отдыха.

9.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.15. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

9.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.17. Обеспечить в Школе тепловой, воздушный, световой и водный режим в соответствии с санитарными нормами, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

9.1.18. Обеспечить работникам организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

9.1.19. Обеспечить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

9.1.20. Обеспечить по письменному заявлению работнику освобождение от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

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

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

9.1.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.22. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

9.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

9.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома).

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех

работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ч. 3 ст.374 ТК РФ).

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

– учета мнения профкома (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

– учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

– согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Школы его официальное мнение. В случае если мнение профкома совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

– согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

– 10.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

– составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

– соглашение по охране труда;

– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

– разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

– очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– составление графиков работы и сменности (ст. 103 ТК РФ);

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей/инструкций работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда на всех рабочих местах (ст. 212 ТК РФ);

- изменение существенных условий труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.14. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям (ст. 82, 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Школы;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня), нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим вспомогательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава Школы;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.15. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 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 в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

- сохранение оплаты труда работника по имевшейся ранее квалификационной категории сроком до одного года после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

– 10.16. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников Школы (п. 2, частью 1, ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городской организацией профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

11.11. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

11.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.14. Оказывать материальную помощь членам профкома.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 29
_____ О.С. Роганина
протокол от 24.02.2022. № 1

ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников МБОУ СОШ № 29
протокол от 24.02.2022. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29
_____ Р.А. Апетян

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 29»
г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева (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 № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева (далее - Школа).

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 Школы.

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 Школу осуществляется на основании трудового договора.¹

2.2. В трудовых отношениях с работником работодателем является Школа в лице директора.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю.²

–паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

–трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

–страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

¹ст.16 ТК РФ
²ст.65 ТК РФ

–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;

–личную медицинскую книжку.

2.4. При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.³

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. К трудовой деятельности в Школе 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.⁴

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица.⁵

–лишённые права заниматься педагогической деятельностью в 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.

3Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»

4ст.351.1 ТК РФ

5ст.331 ТК РФ

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Школы, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁶

2.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным 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 надлежащее заверенную копию указанного приказа.⁷

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁸

2.13. 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.⁹

2.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.¹⁰

2.15. 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 отправить файл, подписанный усиленной электронной подписью.
- 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.

6ст.68 ТК РФ

7ст.68 ТК РФ

8ч.1 ст.70 ТК РФ

9ч.1 ст.71 ТК РФ

10ч.3 ст.66 ТК РФ

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:¹¹

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются 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 Школы, с изменением подведомственности (подчиненности) Школы, 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 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 Школы;
- 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.¹²

2.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹³

11ст.77 ТК РФ

12ч. 1 ст. 80 ТК РФ

13ч. 2 ст. 80 ТК РФ

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.¹⁴

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.¹⁵

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁶

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁷

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).¹⁸

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.¹⁹

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.²⁰

3. Основные права и обязанности работников Школы

3.1. Работники Учреждения имеют право на:²¹

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

14ч. 3 ст. 80 ТК РФ

15ч.1 ст.79 ТК РФ

16ч.2 ст.79 ТК РФ

17ч.3 ст.79 ТК РФ

18ч.3 ст.84.1 ТК РФ

19ч.4 ст.84.1 ТК РФ

20ч.1 ст.84.1 ТК РФ

21ст.21 ТК РФ

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, Законом об образовании и иными федеральными законами 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;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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.

3.2. Педагогические работники Школы пользуются следующими академическими правами и свободами:²²

- 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 Школой, 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 Школе;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

²²ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

–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 Школы.

3.4. Педагогические работники Школы имеют следующие трудовые права и социальные гарантии²³:

–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 Школы обязаны:²⁴

–добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

–соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы;

–соблюдать трудовую дисциплину;

–соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

–бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

–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.

3.8. Педагогические работники Школы обязаны:²⁵

–осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

–соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Школе;

–уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

23ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

24ст.21 ТК РФ

25ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

–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;

–соблюдать Устав Школы.

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

3.10. 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:²⁶

–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 Школы (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:²⁷

–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;

²⁶ст.22 ТК РФ

²⁷ст.22 ТК РФ

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (20 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 Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- принимать меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- 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 Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.²⁸

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями

28ч.1 ст.333 ТК РФ

режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.²⁹

5.3. Педагогическим работникам Школы 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:

– 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. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Школы установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников, ведущих

²⁹приложение 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»

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.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается календарным учебным графиком на учебный год с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.5. 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:³⁰

–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 Школы;

–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 Школе в период образовательного процесса;

–дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Школой;

–выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Школы устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Школе, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.³¹

5.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Школы, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.³²

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

30п.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»

31по 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.

32по аналогии с п. 2.2. раздела «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки» Приложения № 2к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы.

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.³³

5.10. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

– заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

– заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

– заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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.³⁴

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Школы может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.³⁵

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

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Школы в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Школы.

5.14. Для работников Школы, за исключением педагогических работников и работников, указанных в пункте 5.3 настоящих Правил продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, распорядок их работы определяется приказом работодателя, о чем работники Школы уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.³⁶

5.15. Всем работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи в столовой Школы.

5.16. По соглашению между работником Школы и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую

33

34п. 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»

35п.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»

36часть 1 ст. 95 ТК РФ

неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.³⁷

5.17. Когда по условиям работы в Школе в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³⁸

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

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

5.20. Педагогическим работникам Школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.³⁹

Остальным работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.⁴⁰

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.⁴¹

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴²

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.⁴³

5.22. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.⁴⁴

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.⁴⁵

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴⁶

- 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.⁴⁷

37ст.93 ТК РФ

38ст.104 ТК РФ

39Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

40ч.1 ст.115

41ч.1 ст.123 ТК РФ

42ч.2 ст.123 ТК РФ

43ч.3 ст.123 ТК РФ

44ч.1 ст.122 ТК РФ

45ч.2 ст.122 ТК РФ

46ч.3 ст.122 ТК РФ

47ст.122 ТК РФ

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.⁴⁸

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.⁴⁹

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵⁰

–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 Школы.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, а также отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.⁵¹

5.28. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

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:⁵²

–объявление благодарности;

–выдача денежной премии;

–награждение ценным подарком;

–награждение 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. Работники Школы могут представляться к награждению отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации.

7. Дисциплина труда

7.1. Работники Школы обязаны подчиняться администрации, 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.

48ч.1 ст.125 ТК РФ

49ч.5 ст.124 ТК РФ

50ч.1 ст.124 ТК РФ

51ч.1 ст. 128 ТК РФ

52ст.191 ТК РФ

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:⁵³

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

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁴

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.⁵⁵

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁵⁶

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.⁵⁷

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.⁵⁸

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵⁹

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.⁶⁰

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.⁶¹

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

53ст.192 ТК РФ

54ч.5 ст.192 ТК РФ

55ч.1 ст.193 ТК РФ

56ч.2 ст.193 ТК РФ

57ч.3 ст.193 ТК РФ

58ч.4 ст.193 ТК РФ

59ч.5 ст.193 ТК РФ

60ч.6 ст.193 ТК РФ

61ст.194 ТК РФ

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 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.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 3 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, для совместного решения поставленных задач.

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. 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.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 29

О.С. Роганина
протокол от 24.02.2022. № 1

ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников МБОУ СОШ № 29
протокол от 24.02.2022. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

Р.А. Апетян

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 29»
г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 29 (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МБОУ СОШ № 29 (далее - Школа).

1.2. Нормативной основой для разработки Положения являлись следующие нормативные и распорядительные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Закона Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;
- Закон Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ»;
- Постановления правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-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 (полного) общего образования»;
- Постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб»;
- Постановления администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 г. № 33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно – подушевого финансирования»;
- Решения Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008г. № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Школе трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии со штатным расписанием и распорядительными актами Школы как по основному месту работы, так и работающих по совместительству внешнему или внутреннему.

1.4. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалифицированную группу, без учета

гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;

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

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

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

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

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

- основное место работы – организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.6. Система оплаты труда работников Школы основывается на следующих отраслевых принципах:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количество и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных учреждениях;

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

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.7 Система оплаты труда работников Школы строится:

1.7.1. для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на основе установления базовой части заработной платы, определяемой с применением условной единицы «стоимости 1 ученико-часа» гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера;

1.7.2. для прочих категорий работников на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

2. Формирование фонда оплаты труда Школы

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств, выделяемых Школе на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

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

$ФОТ = N \times K \times Д \times У$, где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в Школе.

2.3. ФОТ состоит из базовой части (ФТОб), стимулирующей части (ФОТст) и отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений (ФОТцфср).

$$ФОТ = ФОТб + ФОТст + ФОТцфср$$

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФТОб) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директора, заместителей директора, зав.библиотекой, заместителя директора по АХР), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, педагоги-организаторы лаборанты и др.), обслуживающего персонала (уборщики, дворники, рабочие и др.) и складывается из:

$$ФТОб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТоп, \text{ где:}$$

ФОТауп – фонд оплаты труда административно управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда обслуживающего персонала,

2.5. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФТОпп) определяется по формуле:

$$ФТОпп = ФОТб \times пп, \text{ где}$$

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

Значение или диапазон **пп** определяется Школой самостоятельно (Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - 70 процентов).

2.6. Стимулирующая часть фонда труда (ФОТст) направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образования, развитие их творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применение современных образовательных технологий.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТ \times ш, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ.

Значение **ш** определяется Школой самостоятельно (Рекомендуемый диапазон **ш** - от 20 до 40 процентов.).

2.7. Размер части, направляемой в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений определяется распорядительным документом муниципального уровня.

2.8. Распределение ФОТ осуществляется по должностям, предусмотренным штатным расписанием Школы, а также в соответствии с тарификацией педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

2.9. Распределение базовой части фонда оплаты труда (ФТОб) производится на основании трудовых договоров, заключаемых между директором и работниками Школы.

2.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится в соответствии с разрабатываемым Школой самостоятельно Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - доля специальной части ФОТ_{пп}.

Значение c устанавливается Школой самостоятельно (Рекомендуемое значение c - до 30 процентов)

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

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

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы).

Годовое количество часов по учебному плану считается как произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно на основе федерального базисного учебного плана.

Максимальный объем недельной учебной нагрузки не может превышать количества часов, установленные санитарными правилами и нормами.

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

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

Соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяются Школой самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

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

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области и г.Белгорода;

– повышающие коэффициенты (за особенность, сложность и приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога);

– гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности.

– Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета (К) определяется на основании следующих критериев:

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

– вклад предмета в реализацию образовательной программы Школы.

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

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{П} \times A \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7)) + \text{Днз} (\text{Днз} + \text{Двн}),$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

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

K1, K2, K3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности:

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

2-я группа сложности:

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

3-я группа сложности:

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

$K_4 = 0,20$ - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

$K_5 =$ до 1 (100 процентов) - за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и 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 - не менее 20 человек).

При неполной наполняемости классов коэффициент применяется пропорционально.

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и других - коэффициент $K = 0$;

$K_6 = 0,5$ (50 процентов) - за интегрированные классы;

$K_7 = 0,4$ (40 процентов) - педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

3.5. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, K_6, K_7$:

Базовый оклад = Стп \times У \times П \times А \times (1 + ($K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7$)).

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

3.6. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Директор школы приказом определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей Школы и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

3.7. Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя с учетом коэффициентов А, $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, K_6, K_7$ (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15 процентов).

Двн - дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х классов, всех 2-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 3-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 4-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 5-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 6-х классов, 7-х классов, 8-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2015 года, исчисляется в соответствии с рассчитанной стоимостью образовательной услуги за аудиторные часы:

Двн = Стп \times Ук \times А \times Ч (в месяц),

где:

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

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в классе;

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

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

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

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

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

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

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

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

4.2. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя: стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград.

4.3. Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда устанавливаются для всех без исключения категорий работников Школы по группам:

– педагогические работники, исполняющие функции классного руководителя;

– заместители директора;

– педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс;

– прочие работники.

Соотношение частей стимулирующего фонда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и прочих работников, устанавливается в соответствии со сложившимися по Школе соотношением между фондами оплаты соответствующих категорий работников.

Размер стимулирующих поощрительных выплат по результатам труда для конкретного работника устанавливается на основании критериев, отражающих его работу.

Установление поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части ФОТ производится по решению Управляющего совета Школы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда определяются на основании Положения.

В случае, когда работник имеет взыскание, размер стимулирующих выплат может быть сокращен.

4.4. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:

-имеющим звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» – 3000 руб.;

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

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

Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер стимулирующих доплат не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

5. Расчет заработной платы директора Школы, его заместителей, и заместителя директора по АХР

5.1. Заработная плата директора Школы устанавливается учредителем на основании трудового договора.

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

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

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам полугодий, для вновь назначенных работников – по итогам учебных четвертей.

Формула для расчета базовой заработной платы директора:

$$\text{ЗП б дир.} = \text{Ср.зп.пп.} \times 0,75 \times (\text{Кн} + \text{R})$$

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

Кн – коэффициент наполняемости Школы;

0,75 – коэффициент к средней базовой заработной плате педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в Школе;

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

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

5

4. Заработная плата заместителя директора устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с директором Школы.

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается в размере до 46 процентов от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя директора

$$\text{ЗПзам.Дир.} = \text{Б.зп.Дир.} \times (\text{K} + \text{R}), \text{ где:}$$

Б.зп.Дир. – базовая заработная плата директора Школы без квалификационной категории;

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей могут устанавливаться на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.⁶²

Заработная плата заместителя директора не должна превышать 90% от з/платы директора.

5.5. Заработная плата заместителя директора по АХР устанавливается директором Школы на основании трудового договора.

Базовая заработная плата заместителя директора по АХР устанавливается как базовый оклад по штатному расписанию, стимулирующая часть заработной платы устанавливается в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора по АХР и стимулирующая выплата до 75 % от базового оклада (в соответствии с Решением Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008г. № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода»). Заработная плата заместителя директора по АХР не должна превышать 70% от з/платы директора.

5.7. Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы директора и его заместителей производится два раза в год по состоянию на 01 января и 01 сентября.

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

6.1. Численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала определяется штатным расписанием исходя из потребностей в обеспечении образовательного процесса.

6.2. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основании трудовых договоров.

6.3. Размеры базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются, в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб (Постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб»).

7. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Постановлением Правительства Белгородской области от 23.06.2008 № 159-пп и решением Совета депутатов города Белгорода базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников от 23 сентября 2008г. № 84.

8. Оплата замены уроков учителей

Оплата замены уроков учителей, оплата учителям за обучение на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования(утв. Постановления правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-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 (полного) общего образования»).

⁶²Примечание 3 к таблице 6 Постановления Правительства Белгородской области от 23.06.2008 № 159-пп

9. Выплаты из внебюджетных средств

9.1. Школа вправе из собственных внебюджетных средств оказывать работникам материальную помощь, выплачивать единовременные премии за качественное исполнение поручений и устанавливать доплаты за дополнительный объем работы.

9.2. Материальная помощь может быть оказана:

- к юбилейным датам (50,55,60,65,70 лет);
- в связи с бракосочетанием;
- при длительном заболевании, операции, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, смерти близких родственников и т.д.

9.3. Премия работникам, качественно исполняющим поручения, выплачивается по приказу директора Школы.

9.4. Доплата за дополнительный объем, связанный с работой с внебюджетными средствами выплачивается директору, главному бухгалтеру, работникам бухгалтерии, заместителю директора по АХР. Доплата производится на основании приказа по Школе с указанием % надбавки.

Директор МБОУ СОШ № 29

Р.А. Апетян

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 29»
г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 29 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановлений правительства Белгородской области от 3 сентября 2007 года №202-пп, от 24 декабря 2007 года №291-пп, от 29 декабря 2008 года №331-пп, от 2 февраля 2009 года №33-пп, от 31 марта 2009 года №116-пп, от 20 февраля 2017 года № 68-пп, от 03 июля 2017 N 250-пп), письмом управления образования администрации города Белгорода от 31.03.2015 года № 30/682 «Об анализе локальных актов ОУ» в целях мотивирования работников школы на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

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

- в январе – по итогам работы в первом полугодии на январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август;
- в сентябре – по итогам работы во втором полугодии с учётом результатов государственной итоговой аттестации обучающихся и результатов работы в каникулярное время (июнь-август) на сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

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

1.5. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников Школы за полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного года.

1.6. Стимулирующие выплаты и доплаты устанавливаются работникам Школы в пределах выделенного финансирования на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 29

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 МБОУ СОШ № 29, которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт Школы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории работников Школы.

2.13. Возможно наличие резервного фонда для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (при наличии вакансий учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) и его распределение вновь принятым работникам.

2.14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по Школы.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы

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

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

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

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по курируемым предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость по курируемым предметам.	100% - 5 баллов.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, % устанавливается исходя из общего количества выпускников.	
	Процент учащихся, успешно сдавших обязательный экзамен	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 5 баллов;
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового бала, сложившегося по городу	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.
	1.2.1 Предметы по выбору – наличие учащихся, набравших не менее 70% от максимального количества баллов	5 баллов
	1.3. Государственная итоговая аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, для обучавшихся на дому % устанавливается исходя из общего количества выпускников.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;
	Качество знаний	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 баллов; 50 – 59% - 2 балла.
1.3.1 Предметы по выбору – наличие учащихся, набравших	5 баллов	

	не менее 70% от максимального количества баллов	
	1.4. Независимые всероссийские, региональные и муниципальные диагностические работы, тестирования и др. Примечание: при наличии нескольких контрольных работ критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость (количество обучающихся, преодолевших мини-мальный порог) в %.	100% - 7 баллов; 95 - 99% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5» (количество обучающихся, получивших балл на уровне и выше среднего тестового балла по городу) в %.	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 4 балла.
	1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах по курируемым предметам.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 8 баллов; призёр – 6 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 12 баллов; призёр – 10 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за каждое призовое место) – 15 баллов.
	1.6. Достижения обучающихся в очных учебных, творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях, проводимых управлением образования администрации г. Белгорода, входящих в Перечень мероприятий по рейтингованию ОУ Белгородской области, учитываемых при подведении итогов социально-экономических показателей ОУ г. Белгорода.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 12 баллов. (При командном участии: за каждые 5 человек - 1 балл)
	1.7. Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один

		учебный год: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 12 баллов.
	1.8.Участие обучающихся в дистанционных, заочных конкурсах, олимпиадах (в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов).	70% и выше – 6 баллов; 50 - 69% – 5 баллов; 40 - 49% – 4 балла; 30 - 39% – 3 балла; 20 – 29% - 2 балла. Баллы суммируются. Дополнительно 2 балла при наличии победителей, призёров, лауреатов.
2. Обеспечение доступности общего образования	2.1.Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона.	5 баллов.
	2.2.Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.	100% - 3 балла.
	2.3.Адаптация первоклассников.	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 2 балла.
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1.Уровень организации аттестации педагогических работников.	За каждого учителя, повысившего категорию (без замечаний к оформлению документов), - 4 балла; за каждого учителя, повысившего категорию, - 3 балла; за каждого учителя, подтвердившего имевшуюся категорию (без замечаний к оформлению документов), - 2 балла; за каждого учителя, подтвердившего имевшуюся категорию, - 1 балл.
	3.2.Уровень деятельности по курируемым направлениям и уровень подготовки документации (анализ работы за год, планирование, расписание и др.) по результатам экспертизы.	Положительная внешняя экспертная оценка с поощрением – 15 баллов; положительная внешняя экспертная оценка – 10 баллов; положительная внутренняя экспертная оценка – 5 баллов.
	3.3.Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла.
	3.4.Своевременное и качественное исполнение решений коллегии управления образования, протоколов поручений и приказов по курируемым вопросам, нормативно-правовых и распорядительных актов.	5 баллов.
	3.5.Эффективное участие в развитии государственно-общественного управления.	10 баллов.
	3.6.Качественная подготовка и предоставление баз данных в вышестоящие организации.	За каждые 50 человек – 1 балл.

	3.7.Организация на базе школы предшкольной подготовки будущих первоклассников.	По 3 балла за каждую группу.
	3.8.Соблюдение техники безопасности и охраны труда при организации учебно-воспитательного процесса по курируемому направлению, во время исполнения должностных обязанностей и поручений руководителя.	5 баллов.
	3.9.Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ, ОГЭ.	3 балла (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	3.10.Качественное исполнение функций координатора КПО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	3.11.Качественное исполнение функций координатора АСУ «Виртуальная школа».	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	3.12.Качественное исполнение функций координатора системы рейтингования.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	3.13.Качественное сопровождение официальных сайтов и порталов.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов). Примечание: баллы суммируются при сопровождении нескольких сайтов.
	3.14.Качественное сопровождение сайта школы.	Сопровождение сайта – 5 баллов. Обновление сайта: 4 раза в месяц – 3 балла; 2 раза в месяц – 2 балла.
4. Профессиональные достижения курируемых педагогов	4.1.Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и др.	Муниципальный уровень: победитель – 5 баллов; призёр, лауреат – 3 балла. Региональный уровень: победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 14 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	4.2.Результативность участия педагогов в конкурсах методических разработок.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов.

	4.3.Наличие обобщённого опыта работы курируемых учителей.	Региональный уровень – 6 баллов; муниципальный уровень – 4 балла.
	4.4.Результативное участие педагогов в смотре-конкурсе кабинетов.	Региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
5. Инновационная деятельность заместителя директора и курируемых педагогов	5.1. Качественная разработка инновационных проектов (ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.)	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов. Примечание: баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки
	5.2.Координация опытно-экспериментальной, инновационной деятельности.	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 4 балла. Примечание: при курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.
	5.3.Участие курируемых педагогов в опытно-экспериментальной деятельности (в % от количества участвующих педагогов).	75 – 100% - 5 баллов; 50 – 74% - 4 балла; 20 – 49% - 3 балла; до 20% - 2 балла.
6. Профессиональные достижения заместителя директора	6.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.	Муниципальный уровень: победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов; участник – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 14 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов; участник – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 20 баллов; призёр, лауреат – 16 баллов; участник – 6 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	6.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов.

	6.3.Наличие публикаций. (Подтверждающие документы: титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
	6.4.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	6.5.Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
	6.6.Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
7. Повышение квалификации	7.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 3 балла.
8. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	8.1.Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки на высоком и среднем уровне.	90 – 100% обучающихся – 2 балла; 75 – 89% обучающихся - 1 балл.
	8.2.Сдача обучающимися норм ГТО.	90 – 100% – 4 балла; 70 – 89% - 3 балла; 60 – 69% - 2 балла. 1 золотой значок -1 балл; 10 серебряных значков – 1 балл; 15 бронзовых значков – 1 балл.
	8.3.Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	70 – 100% – 5 баллов; 50 - 69% – 4 балла; 40 - 49% – 3 балла; 30 - 39% – 2 балла; 20 – 29% - 1 балл. Примечание: баллы суммируются.
	8.4.Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы.	85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 67 – 74% - 4 балла; 60 – 66% - 3 балла.
	8.5.Реализация областных целевых программ «Школьное молоко», «Школьный мёд» (охват обучающихся – в %).	95-100% - 2 балла.
	8.6.Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время.	100% - 5 баллов; 75 – 99% - 2 балла; 50 – 74% - 1 балл.
	8.7.Страхование жизни и здоровья обучающихся.	100% - 5 баллов; 75 – 99% - 3 балла;

		51 – 74% - 2 балла; до 50% - 1 балл.
9. Уровень социализации обучающихся	9.1.Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	4 балла.
	9.2. Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90 – 100% – 5 баллов; 75 – 89% - 2 балла.
	9.3.Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90 – 100% – 3 балла; 75 – 89% - 1 балл. Примечание: 1 балл – дополнительно, если не менее 25% учащихся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	9.4.Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска).	Отсутствие - 5 баллов; отрицательная динамика - 4 балла.
	9.5.Эффективность работы по целевой контрактной подготовке.	100% выполнение плана – 5 баллов.
	9.6. Эффективность работы с обучающимися по ИУП, с детьми ОВЗ.	5 баллов.
	9.7.Наличие договорных отношений с высшими учебными заведениями, учреждениями культуры, дополнительного образования, социальной и производственно-экономической сфер.	10 и более договоров – 5 баллов; 5 – 9 договоров – 3 балла; 3 – 4 договора – 2 балла; менее 3 договоров – 1 балл. Дополнительно: 1 балл за каждое совместное мероприятие.
	9.8.Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	1 балл за каждую акцию (не более 15).
	9.9.Занятость обучающихся во внеурочное время.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла.
	9.10. Выполнение особо важных и срочных заданий	3 балла

Шкала установления выплат для заместителя директора

Расчётное количество баллов – 300 по всем критериям.

80 баллов и более – устанавливается выплата в размере 46% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

70 - 79 баллов – устанавливается выплата в размере 40% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

60 - 69 баллов – устанавливается выплата в размере 35% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

50 - 59 баллов – устанавливается выплата в размере 30% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

40 - 49 баллов – устанавливается выплата в размере 25% от средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

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

3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1.Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, % устанавливается исходя из общего количества выпускников.	
	Процент учащихся, успешно сдавших обязательный экзамен	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 5 баллов;
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового бала, сложившегося по городу	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.
	1.1.1 Предметы по выбору – наличие учащихся, набравших не менее 70% от максимального количества баллов	5 баллов
	1.2.Государственная итоговая аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, для обучавшихся на дому % устанавливается исходя из общего количества выпускников.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;
	Качество знаний	80 – 100% -7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 баллов; 50 – 59% - 2 балла.
	1.2.1 Предметы по выбору – наличие учащихся, набравших не менее 70% от максимального количества баллов	5 баллов
	1.3.Независимые всероссийские, региональные и муниципальные диагностические работы, тестирования и др. Примечание: при наличии нескольких контрольных работ критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость (количество обучающихся, преодолевших минимальный порог) в %.	100% - 3 балла; 95 - 99% - 1 балл.
Успеваемость на «4» и «5» (средняя)	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.	

1.4. Аттестация обучающихся по итогам I полугодия, учебного года.		
Успеваемость.	100% - 1 балл.	
Успеваемость на «4» и «5».	Группа сложности предмета	
	I	II
80 – 100%	5	3
70 – 79%	4	2
60 - 69%	3	2
51-59%	2	1
I группа – русский язык, литература, иностранные языки, математика, информатика и ИКТ, история, обществознание, право, экономика, география, биология, физика, химия.	II группа – православная культура, музыка, изобразительное искусство, искусство, мировая художественная культура, технология, основы безопасности жизнедеятельности.	
1.5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах (очные).	Муниципальный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 15 баллов; призёр – 8 баллов; участие – 1 балл. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 20 баллов; призёр – 15 баллов. участие – 3 балл. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 25 баллов; призёр – 20 баллов. участие – 5 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за каждое призовое место) – 30 баллов. <i>Достижения учащихся суммируются и устанавливаются сроком на 1 год</i> <i>Победитель школьного этапа – 1 балл (на полугодие)</i>	
1.6. Достижения обучающихся в очных учебных, творческих конкурсах («Познание и творчество» (олимпиады по предмету), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвященный Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие, созвездие», Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды, «Национальное достояние России, первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Юный исследователь» и других, проводимых под	Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Участие – 1 балл Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов	

	эгидой МОиНРФ и др.)	3 место – 10 баллов Участие – 1 балл Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Участие – 1 балл Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.7.Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.
	1.8. Достижения обучающихся в заочных учебных, творческих конкурсах, конкурсах исследовательских работ	Победитель – 3 балла; Призер – 2 балл Участие – 1 балл
2. Профессиональные достижения обучающихся	2.1. Использование современных форм оценки успешности обучения школьников (портфолио).	100% обучающихся – 3 балла; 75 – 99% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются по итогам учебного года.
3. Профессиональные достижения учителя	3.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.	Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер;

		<p>10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	3.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	3.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
4. Включённость в методическую работу	4.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>
	4.2.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии рецензии) и др.)	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.</p>
	4.3.Руководство школьным методическим объединением.	8 баллов
	4.4.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной	5 баллов.

	деятельности).	
5. Внедрение современных информационных технологий	5.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
6. Повышение квалификации	6.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары) – не менее 36 час.	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации– 1 балл
7. Заведование кабинетом	7.1.Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень победитель– 7 баллов призер – 5 баллов участие – 2 балла. (баллы устанавливаются сроком на один год)
	7.2.Качественная подготовка кабинета к учебному процессу (методическое оснащение, документация кабинета, сохранность, развитие кабинета, санитарное состояние).	3 балла
8. Признание высокого профессионализма учителя	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	8.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
9. Работа в социуме	9.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • Вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	9.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла.
	9.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	9.4.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)

	9.5. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ (в случае отсутствия оплаты за данную работу).	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	9.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	9.7. Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Успеваемость на «4» и «5» по итогам четверти, учебного года (при 100% успеваемости).	90 -100% - 6 баллов; 75 – 89% - 5 баллов; 65-74% - 4 балла; 55-64% -3балла
	1.2. Независимые всероссийские, региональные и муниципальные диагностические работы, тестирования и др. Примечание: при наличии нескольких контрольных работ критерий определяется по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 2 балла; 95 - 99% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60-69% -4 балла; 50-59% - 3 балла.
	1.3. Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе (по итогам полугодия, года).	90-100% подтвердили-3 балла; 75-89% подтвердили-2 балла; 60-74% подтвердили – 1 балл.
1.4. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (по результатам диагностических работ) – для 1 класса	Высокий: 80-100% - 6 баллов; 60-79%- 5 баллов; 50-69% -3 балла Средний:	

		50 – 100% - 2 балла; 20 – 49% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются по наивысшему показателю.
	1.5. Уровень сформированности УУД, достижение предметных и метапредметных результатов младших школьников (по результатам итоговых комплексных работ на межпредметной основе) – для 1 класса	Повышенный: 90-100% - 6 баллов; 70-89% - 5 баллов; 50-69% -3 балла Базовый: 50 – 100% - 2 балла; 20 – 49% - 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются по наивысшему показателю по итогам учебного года.
	1.6.Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения по результатам первого полугодия (без учета обучающихся с ОВЗ).	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла
	1.7.Достижения обучающихся в предметных олимпиадах.	Муниципальный уровень: победитель – 5 баллов; призёр – 3 балла. Участие – 1 балл Региональный уровень: (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр – 8 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 15 баллов; призёр – 12 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за каждое призовое место) – 20 баллов. Победитель школьного этапа – 1 балл (на полугодие)
	1.8.Достижения обучающихся в очных учебных, творческих конкурсах	Муниципальный уровень: победитель – 5 баллов; призёр, лауреат – 3 балла. Региональный уровень: победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов. Международный уровень (за каждое призовое

		место) – 15 баллов. (При командном участии: за каждые 5 человек- 1 балл)
	1.9.Достижения обучающихся в заочных учебных, творческих конкурсах (мероприятия бесплатные)	Победитель – 3 балла; Призер – 2 балл Участие – 1 балл
	1.10.Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Школьный уровень: победитель – 2 балла; призёр – 1 балл. Муниципальный уровень: победитель – 5 баллов; призёр, лауреат – 3 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.
2. Профессиональные достижения обучающихся	2.1.Использование современных форм оценки успешности обучения школьников (портфолио).	100% обучающихся – 5 баллов; 75 – 99% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются по итогам учебного года.
3. Сформированность эмоционально-познавательной компетенции обучающихся с ОВЗ	3.1.Высокий уровень адаптации обучающихся с ОВЗ 1-х классов к условиям обучения (2 раза в год) по данным психолога.	80-100% - 3 баллов 60-79% - 1 балла
4. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	4.1.Организация двигательной активности в 1-х классах	2 балла.
5. Профессиональные достижения учителя	5.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.	Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель;

		<p>15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	5.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	5.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
6. Включённость в методическую работу	6.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения</p>

	рецензии) и др.)	квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	6.3.Руководство школьным методическим объединением.	8баллов.
	6.4.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
7. Внедрение современных информационных технологий	7.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
8. Повышение квалификации	8.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации– 1 балл
9. Заведование кабинетом	9.1.Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень победитель– 7 баллов призер – 5 баллов участие – 2 балла. (баллы устанавливаются сроком на один год)
	9.2.Качественная подготовка кабинета к учебному процессу (методическое оснащение, документация кабинета, сохранность, развитие кабинета, санитарное состояние).	3 балла
10. Признание высокого профессионализма учителя	10.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	10.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
11. Работа в социуме	11.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	11.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	11.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла

	11.3.2. Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	11.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	11.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	11.7. Предшкольная подготовка	10 баллов
	11.8. Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Аттестация обучающихся по итогам I полугодия, учебного года.	
	Успеваемость.	100% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла.
	1.2. Сдача обучающимися норм ГТО.	90 – 100% – 5 баллов; 70 – 89% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла. 1 золотой значок – 1 балл; 10 серебряных значков – 1 балл; 15 бронзовых значков – 1 балл.
	1.3. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки.	90 - 100% обучающихся, выполнивших нормативы на высоком и среднем уровне, - 4 балла; 75 - 89% обучающихся, выполнивших нормативы на высоком и среднем уровне, - 2 балла.

	<p>1.4.Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.</p>	<p>Муниципальный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 15 баллов; призёр – 8 баллов; участие – 1 балл. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 20 баллов; призёр – 15 баллов. участие – 3 балл. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 25 баллов; призёр – 20 баллов. участие – 5 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за каждое призовое место) – 30 баллов. Достижения учащихся суммируются и устанавливаются сроком на 1 год Победитель школьного этапа – 1 балл (на полугодие)</p>
	<p>1.5.Достижения обучающихся в очных спортивных соревнованиях и конкурсах</p>	<p>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>1.6.Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.</p>	<p>Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов;</p>

		<p>призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>
2. Профессиональные достижения обучающихся	2.1.Использование современных форм оценки успешности обучения школьников (портфолио).	<p>100% обучающихся – 5 баллов; 75 – 99% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются по итогам учебного года.</p>
3. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	3.1.Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.).	<p>100% - 3 балла; 80 – 99% - 2 балла; 60 – 79% - 1 балл.</p>
	3.2.Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса.	2 балла
4. Профессиональные достижения учителя	4.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.	<p>Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>

	4.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.
	4.3.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
5. Включённость в методическую работу	5.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии рецензии) и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	5.3.Руководство школьным методическим объединением.	8 баллов.
	5.4.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
6. Внедрение современных информационных технологий	6.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
	6.2. Ведение электронной базы ГТО	5 баллов
7. Повышение квалификации	7.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл
8. Признание высокого профессионализма учителя	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	8.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл

9. Работа в социуме	9.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов; 5 баллов
	9.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	9.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	9.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	9.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	9.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	9.5 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классного руководителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	Мои баллы
----------	----------------------	-------------------	-----------

<p>1. Результаты деятельности по организации воспитательной работы с классным коллективом</p>	<p>1.1.Результативное участие обучающихся (призовые места) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д., проводимых управлением образования администрации г. Белгорода, входящих в Перечень мероприятий по рейтингованию ОУ Белгородской области, учитываемых при подведении итогов социально-экономических показателей ОУ г. Белгорода. <i>Примечание: баллы за победителя устанавливаются на 12 месяцев</i> Учитываются достижения федерального, регионального и муниципального уровней за период, но не более 3 результатов. <i>Утверждает зам. директора.</i></p>	<p>Школьный уровень: Победитель, призеры – 2 балла. Участие – 0,5-1 балл Муниципальный уровень: победитель – 5 баллов; призёр, лауреат – 3 балла. Участие – 2 балла Региональный уровень: победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов. Участие – 2 балла Всероссийский уровень: победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов. Участие – 2 балла Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Участие – 2 балла (При командном участии: за каждые 5 человек – 1 балл)</p>	
	<p>1.1.1.Результативное участие обучающихся (призовые места) в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д., проводимых МБОУ СОШ № 29 г.Белгорода. <i>Примечание: баллы устанавливаются на 6 месяцев</i> <i>Суммируются баллы за все мероприятия. Утверждает зам.директора.</i></p>	<p>Победитель, призеры – 2 балла. Участие – 0,5-1 балл</p>	
	<p>1.2.Положительная динамика уровня личностного роста обучающихся (уровень воспитанности 2-11 классы). <i>Примечание: данные предоставляются педагогом-психологом.</i> <i>Баллы учитываются сроком на 6 месяцев</i></p> <p>1.3.Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний. <i>(Обязательное наличие протоколов родительских собраний)</i></p> <p>1.3.1. Проведение совместных детско-взрослых мероприятий в классе (фотоотчет, сценарий, приглашенные) <i>Вычисляется по среднему показателю (в % от возможного количества участников каждого мероприятия).</i></p>	<p>2 балла.</p> <p>90 -100 % - 3 баллов; 75-89% - 2 балла. 50%-1 балл</p> <p>Охват обучающихся: 90-100% - 4 балла 85-89% - 3 балл 50-84% - 2 балла До 50% - 1 балла</p> <p>За проведённое мероприятие -2 балла</p>	

		<i>Суммируются баллы за все мероприятия. Утверждает зам.директора.</i>	
	1.4.Охват обучающихся класса дополнительным образованием. (приложить список детей, занимающихся в объединениях дополнительного образования)	95-100% - 5 баллов; 90-94% - 4 балла; 85-89% - 2 балла. 50-85% - 1 балла	
	1.5.Организация внеклассных мероприятий во внеурочное время. (фотоотчет, сценарий, сайт ОУ) <i>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</i> <i>Суммируются баллы за все мероприятия. Утверждает зам.директора.</i>	Проведение мероприятия на свой класс – 2 балла на параллель – 4 балла	
	1.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры (музеи) (классный руководитель организует самостоятельно, приложить билеты или справку о посещении) <i>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</i> <i>Суммируются баллы за все мероприятия. Утверждает зам.директора.</i> 1.6.1 Активное взаимодействие с учреждениями культуры по плану работы школы: БДДТ, ГЦНТ «Сокол», ЦМИ, музыкальная школа №3, филармония, к/театры, музеи и т.д. <i>Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</i>	Охват обучающихся: 90-100% - 5 балла 85-89% - 3 балл 50-84% - 2 балла До 50% - 1 балла 5 баллов - при посещении всех запланированных учреждений 3 балла- 2 и более запланированных посещений учреждений 1 балл – посещение одного учреждения	
	1.7.Активное участие обучающихся класса в походах, экскурсиях. (название экскурсии) <i>Примечание:</i> - баллы за каждую экскурсию суммируются; - баллы устанавливаются <u>на 12 месяцев</u> при условии участия более 70% учащихся класса, если детей меньше ,то на полугодие	Экскурсия за пределами области – 15 баллов Экскурсия по области – 15 баллов; Экскурсия по городу – 5 баллов	
	1.8.Уровень развития ученического самоуправления. (приложить список детей с поручениями) <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>	Наличие и активное участие в жизни класса органа самоуправления (инициирование мероприятий, дежурства и т.д.) – 5 баллов; наличие в классе органов самоуправления – 2 балла.	
2. Качество работы с классом	2.1.Высокое качество ведения документации по классному руководству: 1. Папка классного руководителя. 2. Социальный паспорт класса 3. Отчеты по итогам учебных периодов 4. Журнал посещаемости 5. Своевременная сдача анализа воспитательной работы и т.д. 6.Качественное ведение документации выпускных классов (4,9,11классов) <i>Примечание: - по представлению заместителя директора;- баллы устанавливаются на полугодие</i>	6 баллов– без замечаний	

	2.2. Качество организации дежурства класса по школе <i>Примечание: - по представлению заместителя директора; - баллы устанавливаются на полугодие</i>	Отлично - 5 баллов Хорошо - 4 балла Удовлетворительно - 1 балл	
	2.3.Соблюдение обучающимися класса Устава школы, локальных актов Учреждения (наличие школьной формы, сменной обуви). <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>	н/кл 90-100% -3 балла 80-89% - 2 балла; 70-79% - 1 балл; Менее 70% - 0 баллов 5-11 кл. 90-100% -4 балла 80-89% - 2 балла; 70-79% - 1 балл; Менее 70% - 0 баллов	
3. Уровень социализации обучающихся	3.1.Отсутствие правонарушений в классе. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>	5 баллов.	
	3.2.Соблюдение обучающимися класса ПДД (наличие световозвращающих элементов) <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>	90-100% -3 балла 80-89% - 2 балла; 70-79% - 1 балл; Менее 70% - 0 баллов.	
	3.3. Работа с учащимися, состоящими на учете в ОДН и ВШК, оказание помощи учащимся группы риска: - Проведение индивидуальных бесед (<i>справка социального педагога, наличие журнала инд. консультаций</i>); - Участие в Совете Профилактики; - обоснованность приглашений на заседания малого педагогического совета; - посещение неблагополучных семей и семей учащихся из «группы риска»; - ведение индивидуальных карт занятости детей «группы риска» на каждую неделю.	1 балла 1 балла 1 балла (при наличии карты посещения) 2 балла	
4. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	4.1.Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). <i>По среднему показателю (в % от возможного количества участников каждого мероприятия).</i> 4.1.2. Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев</i>	100% - 7 баллов; 80-99% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла. Победитель, призер: 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов - уровень ОУ	
	4.2.Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (прослеживается на классных часах, родительских собраниях, дни здоровья, спортивные мероприятия ,ведение	3 балла.	

	дневников здоровья и т.д.). <i>Качественное проведение с приглашением администрации школы, фотоотчет, справка, сценарий....</i> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>		
	4.3.Страхование жизни и здоровья обучающихся (1 полугодие)	75 - 100% - 6 баллов; 50 - 74% - 4 балла; 25 - 49% - 2 балла.	
	4.4.Охват обучающихся горячим питанием по месту учёбы.	1-4 классы: 100% - 12 баллов; 90 -99% - 7 баллов; 85-89% - 5 баллов. 5-11 классы: 70 – 100% – 12 баллов; 65 - 69% - 10 баллов; 50 - 64% - 8 баллов; 30 – 49% - 4 балла.	
	4.5.Реализация областных целевых программ «Школьное молоко», «Школьный мёд».	95-100% охват уч-ся – 3 балла.	
	4.6.Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время, проведение мероприятий на высоком уровне.	95% и выше – 5 баллов; 75-94% - 3 балла.	
5. Профессиональные достижения классного руководителя	5.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.	Муниципальный уровень: победитель – 8 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов; участник – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 14 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов; участник – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 20 баллов; призёр, лауреат – 16 баллов; участник – 6 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.	
	5.2.Работа в составе МО <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</i>	Активная работа – 2 балла	
	5.3. Наставничество <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на год</i>	5 баллов	
	5.4.Результативность участия в конкурсах методических разработок. (приложить дипломы, грамоты)	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 7 баллов;	

		призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов.	
	5.5.Наличие публикаций по вопросам, связанным с исполнением функций классного руководителя, размещение заметок на школьный сайт (Подтверждающие документы: титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация). <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию по разным темам и суммируются. При наличии выступлений на конференции баллы устанавливаются только 1 раз. Баллы устанавливаются сроком на 6 месяцев.</i>	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.	
	5.6.Наличие обобщённого опыта работы (по проблеме, связанной с исполнением функций классного руководителя). <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</i>	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 1 балл.	
	5.7.Организация и проведение открытых мероприятий, мастер-классов и др.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.	
6. Повышение квалификации	6.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождения нецентрализованных форм повышения квалификации - 1 баллов.	
7. Внедрение современных информационных технологий	7.1. Заполнение портфолио обучающихся на базе «Виртуальной школы».	70% и выше – 3 балла; 50 – 69% - 2 балла; 30 – 49% - 1 балл.	
8. Признание высокого профессионализма классного руководителя	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) классного руководителя.	2 балл.	

Шкала установления поощрительных выплат для классных руководителей

80 – и выше – устанавливается выплата в размере 100%; **70 – 79** баллов - устанавливается выплата в размере 85%;
60 – 69 баллов - устанавливается выплата в размере 70%; **50 – 59** баллов - устанавливается выплата в размере 55%;
40 – 49 баллов - устанавливается выплата в размере 40%; **30 – 39** баллов - устанавливается выплата в размере 25%.

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	5 баллов – 60-70% 4 балла – 50-60%

	1.2 Охват детей, направляемых на консилиум и ТПМПК	100% -7 баллов
	1.3 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей	5 баллов – от 70% и выше
	1.4 Положительная динамика адаптации одаренных детей в классе	100%-3 балла 80% - 2 балла
	1.5 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	5 баллов – от 50% и выше
	1.6 Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	5 баллов – 75% и выше
	1.7 Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
	1.8 Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
	1.9 Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
	1.10 Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов	5 баллов – от 70% и выше в 11 классе 5 баллов – от 50% и выше в 9 классе
2 Взаимодействие специалистов	2.1 Зафиксированное участие в совместной работе со специалистами ПМПК по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
	со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности	1 балл
	с центром занятости населения	1 балл
	с учреждениями здравоохранения	1 балл
3. Профессиональные достижения	3.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат

		<p>6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	3.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	3.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
4. Включённость в методическую работу	4.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии рецензии) и др.)	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.</p>
	4.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
5. Внедрение современных	5.1 Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	<p>5 баллов – использует систематически 3 балла – использует периодически</p>

информационных технологий	5.2.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
6. Повышение квалификации	6.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации: 1 балл
7. Заведование кабинетом	7.1.Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень победитель– 7 баллов призер – 5 баллов участие – 2 балла. (баллы устанавливаются сроком на один год)
	7.2.Качественная подготовка кабинета к учебному процессу (методическое оснащение, документация кабинета, сохранность, развитие кабинета, санитарное состояние).	3 балла.
9. Признание высокого профессионализма учителя	9.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	9.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
10. Работа в социуме	10.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	10.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	10.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	10.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	10.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов;

		5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	10.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	10.5 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности социального педагога	1.1.Отсутствие преступлений и правонарушений в школе.	5 баллов.
	1.2.Положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися школы.	2 балла.
	1.3.Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях	Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.4.Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов;

		<p>призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>
	1.5. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	100% – 3 балла; 75 - 99% – 2 балла.
	1.6. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 2 балла за каждый банк данных.
	1.7. Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	90 - 100% - 2 балла.
	1.8. Активное взаимодействие с учреждениями: - КДН и ЗП по г. Белгороду; - ОДН УВД по г. Белгороду; - ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; - Областной Центр профилактики и борьбы с ВИЧ/СПИДом»; - БРООО «Российский Красный Крест»; - Отдел опеки и попечительства; - МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	по 1 баллу за каждый договор
2. Профессиональные достижения	2.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень;</p>

		<p>10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	2.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	2.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
3. Включённость в методическую работу	3.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии рецензии) и др.)	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.</p>
	3.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
4. Внедрение современных информационных технологий	4.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	<p>15 баллов 3 балла</p>
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл
6. Заведование кабинетом	6.1.Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень победитель – 7 баллов

		призер – 5 баллов участие – 2 балла. (баллы устанавливаются сроком на один год)
	6.2.Качественная подготовка кабинета к учебному процессу (методическое оснащение, документация кабинета, сохранность, развитие кабинета, санитарное состояние).	3 балла.
7. Признание высокого профессионализма учителя	7.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	7.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
8. Работа в социуме	8.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	8.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла.
	8.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	8.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	8.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	8.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	8.7 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана	20 баллов

	закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	
--	--	--

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват обучающихся логопедической помощью.	100% - 5 баллов; ниже 100% – 3 балла.
	1.2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью.	60 - 70% – 5 баллов; 50 – 59% – 4 балла.
	1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.	100% – 5 баллов.
	1.4. Охват логопедической помощью воспитанников дошкольной группы.	100% - 3 балла; ниже 100% – 1 бала.
	1.5. Превышение охвата обучающихся логопедической помощью	На 20% - 2 балла На 21-35% -3 балла На 36-45% - 4 балла 46-50% - 5 баллов Свыше 50% - 6 баллов
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	3 балла.
3. Профессиональные достижения	3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень:

		8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер; Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.
	3.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.
	3.3.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
4. Включённость в методическую работу	4.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических днях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации (при наличии рецензии) и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	4.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
5. Внедрение современных информационных технологий	5.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
6. Повышение квалификации	6.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации- 1 балл.
7. Заведование кабинетом	7.1.Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	Муниципальный уровень победитель– 7 баллов призер – 5 баллов участие – 2 балла.

		(баллы устанавливаются сроком на один год)
	7.2.Качественная подготовка кабинета к учебному процессу (методическое оснащение, документация кабинета, сохранность, развитие кабинета, санитарное состояние).	3 балла
8. Взаимодействие со специалистами	8.1.Закрепленное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.):	
	- со специалистами школьного ПМПК по сопровождению обучающихся;	1 балл.
	- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности;	1 балл.
	- со специалистами Центра занятости;	1 балл.
	- со специалистами учреждений здравоохранения.	1 балл.
9. Признание высокого профессионализма педагога	9.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	9.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
10. Работа в социуме	10.1.Участие в социально-значимых мероприятиях:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем 	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	10.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла.
	10.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	10.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
10.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны	

		контролирующих органов)
	10.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	10.5 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Профессиональная деятельность	1.1. Выступления на конференциях, семинарах, заседаниях МО	Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 3 баллов; Региональный уровень – 5 баллов; Всероссийский уровень – 8 баллов
	1.2. Личное проведение практикумов, тренингов, мастер-классов	5 баллов
	1.3. Организация участия работников учреждения в конкурсах и мероприятиях (семинарах, мастер-классах, конференциях, интернет-конференциях и т.д.); обобщение актуального педагогического опыта на разных уровнях	Школьный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 8 баллов; Всероссийский уровень – 15 баллов
	1.4. Личное участие в методических конкурсах	Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 3 баллов; Региональный уровень – 5 баллов; Всероссийский уровень – 8 баллов
	1.5. Подготовка к изданию печатных материалов (корректировка, редактирование и т. д.)	5 баллов
	1.6. Подготовка электронных образовательных ресурсов (ЭОР)	3 балла
	1.7. Разработка методических материалов (пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д.)	5 баллов
	1.8. Работа в комиссиях, советах, рабочих группах, в составе жюри	5 баллов
2. Инновационная работа	2.1. Разработка инновационных проектов (сдача готовых материалов)	5 баллов
	2.2. Участие в реализации инновационных проектов	3 балла
	2.3. Участие в работе инновационной площадки	5 баллов
	2.4. Работа по исследованию и внедрению инноваций в работу учреждения	5 баллов
3. Признание высокого	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей	1 балл

профессионализма методиста	на неправомерные действия (бездействие) методиста. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	
	3.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
4. Работа в социуме	4.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем 	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	4.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	4.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	4.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	4.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	4.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	4.5 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов
5. Внеплановые работы и работы, не входящие в круг должностных обязанностей	5.1. Выполнение общественных поручений	1 балл
	5.2. Благоустроительные работы: - территория (субботники)	1 балл (за каждое)
	5.3.Работы по благоустройству здания, учебных кабинетов и другие работы (в зависимости от характера деятельности)	1 балл

3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Качественная организация работы детских общественных организаций и ученического самоуправления (своевременность, отсутствие замечаний).	3 балла.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и ученического самоуправления.	Всероссийский уровень – 7 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла.
	1.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях	Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.4. Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.
	1.5. Организация и проведение массовых мероприятий.	уровень ОУ – 3 балла.

	1.6.Активное взаимодействие с учреждениями культуры, учреждениями дополнительного образования.	1 балл за каждое совместное мероприятие.
2. Профессиональные достижения	2.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник;</p> <p>региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник;</p> <p>муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные</p> <p>всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	2.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла.</p> <p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>

	2.3.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
3. Включённость в методическую работу	3.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.
	3.2.Закрепленное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	3.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
4. Внедрение современных информационных технологий	4.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл
6. Признание высокого профессионализма педагога	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	6.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
7. Работа в социуме	7.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем 	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	7.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	7.3.2.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в	При отсутствии замечаний со стороны

	случае отсутствия оплаты за данную работу)	контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	7.4. Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.5. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	7.7 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования	1.1. Участие обучающихся в кружках в массовых мероприятиях.	1 балл за каждое мероприятие.
	1.2. Организация и проведение общешкольных мероприятий, праздников микрорайона.	Муниципальный уровень – 5 баллов; уровень ОУ – 3 балла.

	<p>1.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях</p>	<p>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>1.4. Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.</p>	<p>Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>

2.Профессиональные достижения	2.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник;</p> <p>региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник;</p> <p>муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные</p> <p>всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	2.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла.</p> <p>Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	2.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
3. Включённость в методическую работу	3.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>

	3.2.Закрепленное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	3.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
4. Внедрение современных информационных технологий	4.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл
6. Признание высокого профессионализма педагога	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	6.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
7. Работа в социуме	7.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов; 5 баллов 10 баллов
	7.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	7.3.2.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	7.4.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.5. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)

	7.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	7.7. Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности инструктора по физической культуре	1.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени.	100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры, - 5 баллов.
	1.2. Охват обучающихся утренней гимнастикой.	100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры, - 5 баллов.
	1.3. Охват обучающихся секционными занятиями по видам спорта.	Свыше 30% учащихся – 2 балла; 20-29% учащихся – 1 балл.
	1.4. Результаты участия в городской спартакиаде.	1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; 4-7 места – 2 балла; 8-10 места – 1 балл.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за группу.
2. Профессиональные достижения	2.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Очные: всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник; региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник; муниципальный уровень: 12 баллов – победитель

		<p>10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	2.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 6 баллов; призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.</p>
	2.3.Наличие обобщённого опыта работы.	<p>Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
3. Включённость в методическую работу	3.1. Привлечение к работе в качестве судьи	<p>Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.</p>
	3.2.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер - классы и др.)	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.</p>
	3.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
4. Внедрение современных информационных технологий	4.1. Ведение электронной базы ГТО	5 баллов
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл

6. Признание высокого профессионализма педагога	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	6.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
7. Работа в социуме	7.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов
	7.3.2.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	7.4.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ (в случае отсутствия оплаты за данную работу).	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.5. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ (в случае отсутствия оплаты за данную работу).	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
7.7 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов	

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности преподавателя-организатора ОБЖ	1.1.Своевременная постановка на учёт обучающихся допризывного возраста.	100% от подлежащих постановке на учёт – до 10 баллов.
	1.2.Выполнение плана обучения по ГОиЧС.	100% выполнение плана – 5 баллов.

	1.3.Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	5 баллов.
	1.4.Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Школьный уровень (за каждого учащегося, набравшего 50% и выше от максимального количества баллов) – 1 балл. Муниципальный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 15 баллов; призёр – 8 баллов. Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 20 баллов; призёр – 15 баллов. Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один год): победитель – 25 баллов; призёр – 20 баллов. Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, за каждое призовое место) – 30 баллов. <i>Достижения учащихся суммируются и устанавливаются сроком на 1 год</i>
	1.5.Достижения обучающихся в очных учебных, творческих конкурсах, смотрах, социально-значимых проектах, акциях, спортивных соревнованиях	Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место); 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) - 20 баллов; Примечание: - Муниципальный и региональный уровни – баллы устанавливаются сроком на полугодие; - Всероссийский уровень – на 1 год Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.6.Результативность участия в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла.

		<p>Региональный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов.</p> <p>Всероссийский уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год): победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 8 баллов.</p> <p>Международный уровень (примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год за каждое призовое место) – 15 баллов.</p>
2.Профессиональные достижения	2.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>Очные:</p> <p>всероссийский уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер; 12 баллов – лауреат; 10 баллов – участник;</p> <p>региональный уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов – призер; 10 баллов – лауреат; 8 баллов – участник;</p> <p>муниципальный уровень: 12 баллов – победитель 10 баллов – призер, лауреат 6 баллов – участие</p> <p>Заочные</p> <p>всероссийский уровень; 10 баллов – победитель, призер; региональный уровень: 8 баллов – победитель, призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель, призер;</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>
	2.2.Результативность участия в конкурсах методических разработок.	<p>Муниципальный уровень: победитель – 3 балла; призёр, лауреат – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: победитель – 6 баллов;</p>

		призёр, лауреат – 4 балла. Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов; призёр, лауреат – 6 баллов.
	2.3.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
3. Включённость в методическую работу	3.1. Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий (за рамками рабочего времени).	Однократное участие - 1 балл; Более 3-х раз – 3 балла.
	3.2.Закрепленное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень ОУ – 1 балл.
	3.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
4. Внедрение современных информационных технологий	4.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа» - ведение базы данных «Питание»; - ведение базы данных «ВШ».	15 баллов 3 балла
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации – 1 балл
6. Признание высокого профессионализма педагога	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) учителя. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1 балл.
	6.2 Наличие грамот, благодарностей	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла Уровень ОУ – 1балл
7. Работа в социуме	7.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • Руководство педагогической практикой; • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем	5 баллов 5 баллов 10 баллов
	7.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	7.3.2.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл;

		Организатор в аудитории - 2 балла
	7.4. Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.5. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	7.6. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	7.7. Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 10 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 10 баллов; 4% - 7 баллов; 3% - 5 баллов; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Результативная организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания.	10 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на полгода.
	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки обучающимися (% от общего количества учащихся, по итогам полугодия).	10% и выше - 4 балла; 5-9% - 2 балла.
	1.5. Положительная динамика книговыдач на 1 обучающегося.	5 баллов.
	1.6. Своевременное выявление устаревшего фонда учебной и художественной литературы и его списание.	10 баллов.

	1.7. Обеспечение качественного приёма учебников на конец учебного года.	5 баллов.
	1.8. Обеспечение качественной выдачи учебников на начало учебного года.	5 баллов.
2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент»	10 баллов. 2 балла. 2 балла. 2 балла. 2 балла. 2 балла.
	2.2. Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	3 балла.
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	1 балл.
	2.4. Наличие компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей с электронными образовательными ресурсами.	2 балла.
	3. Профессиональные достижения	3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства.
	3.2. Результативность участия в конкурсах методических разработок.	Муниципальный уровень: победитель – 4 балла; призёр, лауреат – 2 балла. Региональный уровень: победитель – 7 баллов; призёр, лауреат – 5 баллов. Всероссийский уровень: победитель – 12 баллов; призёр, лауреат – 10 баллов.
	3.3. Наличие публикаций. (Подтверждающие документы: титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
	3.4. Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов;

		муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	3.5.Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе предметно-методических, предметных комиссий.	1 балл.
4. Включённость в методическую работу	4.1.Разработка инновационных проектов.	Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	4.2.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, открытые уроки, мастер - классы и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
	4.3.Включённость в экспериментальную, инновационную деятельность (при наличии отчётов по результатам экспериментальной, инновационной деятельности).	5 баллов.
5. Повышение квалификации	5.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации: 1 балл.
6. Межведомственные отношения	6.1.Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	5 баллов.
7. Признание высокого профессионализма	7.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия (бездействие) библиотекаря.	2 балла.
	7.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
8. Работа в социуме	8.1.Участие в социально-значимых мероприятиях: • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов
	8.2.Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	8.3.1.Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	8.3.2.Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	8.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	8.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников,	Муниципальный этап:

	творческих конкурсах, туристическом слете.	победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	8.5 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

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

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1.Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5 баллов.
	1.2.Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	5 баллов.
	1.3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	10 баллов.
	1.4.Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	5 баллов.
	1.5.Приём школы к новому учебному году.	«Принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) – 15 баллов; «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии) – 10 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	1.6.Исправность оборудования на пищеблоке.	5 баллов.
	1.7.Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	5 баллов по каждому виду.
	1.8. Качественное содержание территории школы.	5 баллов.
2. Достижения общеобразовательного учреждения	2.1.Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах).	Региональный уровень: 1 место – 10 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 6 баллов; участие - 4 балла. Муниципальный уровень: 1 место – 8 баллов;

		2 место – 6 баллов; 3 место – 4 балла; участие – 2 балла.
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1.Своевременное и качественное исполнение решений коллегии управления образования, протоколов поручений и приказов по курируемым вопросам, нормативно-правовых и распорядительных актов.	5 баллов.
	3.2.Уровень подготовки документации (по результатам экспертизы).	Положительная внешняя экспертная оценка с поощрением – 15 баллов; положительная внешняя экспертная оценка – 10 баллов; положительная внутренняя экспертная оценка – 5 баллов.
	3.3.Установление договорных отношений с хозяйствующими субъектами, подрядными организациями в соответствии с нормативными требованиями.	1 балл за каждый договор.
	3.4.Рациональное использование выделенных денежных средств согласно плану финансово-хозяйственной деятельности школы.	5 баллов.
	3.5.Привлечение внебюджетных источников для обеспечения хозяйственной деятельности школы.	5 баллов.
	3.6.Качественное и своевременное проведение списания и инвентаризации товарно-материальных ценностей.	10 баллов.
	3.7.Использование ИКТ в работе.	3 балла.
	3.8. Отсутствие нарушений в соответствии с требованиями пожарной безопасности	5 баллов.
	3.9. Качественное создание условий образовательной среды в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами	5 баллов.
	3.10. Своевременная постановка оборудования на баланс школы	5 баллов.
4. Повышение квалификации	4.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации-1 балл.
5. Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами	5.1.Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	5 баллов.
6. Работа в социуме	6.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности инженера по охране	1.1.Качество профилактической работы по охране труда.	5 баллов.

труда	1.2.Отсутствие травматизма на производстве.	5 баллов.
	1.3.Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	5 баллов.
	1.4.Качественное проведение аттестации рабочих мест.	5 баллов.
	1.5. Разработка инструкций по технике безопасности для различных подразделений школы (учителей, учащихся, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)	5 баллов.
	2. Профессиональные достижения инженера по охране труда	2.1.Результативность участия в конкурсах методических разработок.
	2.3.Наличие публикаций. (Подтверждающие документы: титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация).	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл.
	2.4.Наличие обобщённого опыта работы.	Региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; школьный уровень – 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.
	2.5.Привлечение к работе в качестве эксперта, в составе комиссий.	1 балл.
	2.6.Разработка учебных программ, инновационных проектов.	Всероссийский уровень – 12 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов.
	2.7.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, открытые уроки, мастер – классы, публикации и др.)	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; для слушателей областных курсов повышения квалификации – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла.
3. Повышение квалификации	3.1.Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации (стажировки, выездные курсы, семинары).	Прохождение нецентрализованных форм повышения квалификации: 1 балл.
4. Признание высокого профессионализма инженера по охране труда	4.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия.	2 балла.
	4.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
5. Работа в социуме	5.1.Участие в социально-значимых мероприятиях:	

	<ul style="list-style-type: none"> • вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.) • руководство школьным оздоровительным лагерем 	5 баллов 10 баллов
	5.2. Качественное осуществление замены классного руководителя.	3 балла
	5.3.1. Качественное осуществление функций организатора при проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов: Организатор вне аудитории – 1 балл; Организатор в аудитории - 2 балла
	5.3.2. Качественное осуществление функций помощника руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 2 балла; 3 – 4 экзамена – 3 балла; 5 экзаменов и больше – 5 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	5.3.3. Качественное осуществление функций руководителя ППЭ при проведении ОГЭ. (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	1 – 2 экзамена - 3 балла; 3 – 4 экзамена – 5 баллов; 5 экзаменов и больше – 8 баллов. (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	5.4. Результативное участие в Спартакиаде педагогических работников, творческих конкурсах, туристическом слете.	Муниципальный этап: победитель – 4 балла; призёр – 3 балла. Региональный этап: победитель – 5 баллов; призёр – 4 балла. Участие – 3 балла
	5.5. Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	5 баллов.
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов.
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации.	5 баллов.
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 3 балла за каждый банк данных.
	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	5 баллов.
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	5 баллов.

	1.7.Качественное выполнение разовых поручений администрации школы.	До 30 баллов.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1.Обеспечение электронного документооборота на официальных сайтах и порталах.	5 баллов по ведению каждого
3. Признание высокого профессионализма секретаря	3.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия секретаря.	2 балла.
	3.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
4. Работа в социуме	4.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	4.2. вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инспектора по кадрам

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Качественное ведение документации.	10 баллов.
	1.2.Соблюдение сроков исполнения документов.	5 баллов.
	1.3.Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	5 баллов.
	1.4.Качественная подготовка и своевременное предоставление баз данных в вышестоящие организации.	По 5 баллов за каждую базу.
	1.5.Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 3 балла за каждый банк данных.
	1.6.Качественная работа с трудовыми книжками и личными делами сотрудников школы.	15 баллов.
	1.7.Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	5 баллов.
	1.8. Предоставление отчетов в ПФР	15 баллов
	1.9.Обеспечение электронного документооборота на официальных сайтах и порталах.	5 баллов за ведение каждого
	1.10.Качественное выполнение разовых поручений администрации школы.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов.	2 балла.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
3. Работа в социуме	3.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	3.2. вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности диспетчера учебной части

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Организация качественной замены уроков в период отсутствия учителей.	10 баллов.
	1.2.Эстетичность и качественное оформление расписания уроков.	5 баллов.

	1.3.Своевременное и качественное ведение журнала учёта пропущенных и замещённых уроков, книги учёта успеваемости обучающихся школы.	5 баллов.
	1.4.Своевременное и качественное ведение табеля учёта рабочего времени сотрудников школы.	5 баллов.
	1.5.Своевременное информирование учителей и обучающихся об изменениях в расписании.	5 баллов.
	1.6.Квалифицированная работа с техническим оснащением (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов.	2 балла.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
3. Работа в социуме	3.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	3.2. вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов

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

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Бесперебойная работа компьютерной техники.	10 баллов.
	1.2.Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер.	81 и более – 12 баллов; 61 – 80 компьютеров – 10 баллов; 41 – 60 компьютеров – 8 баллов; 21 – 40 компьютеров – 5 баллов; 10 – 20 компьютеров – 3 балла.
	1.3.Обеспечение электронного документооборота на официальных сайтах, порталах, в рамках проекта «Виртуальная школа» и др.	5 баллов за ведение каждого
	1.4.Обеспечение функционирования электронной почты	10 баллов
	1.5.Создание сайта школы.	10 баллов.
	1.6.Качественное сопровождение сайта школы.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неправомерные действия.	2 балла.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
3. Работа в социуме	3.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	3.2. вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов
	3.2.Качественное осуществление функций технического специалиста при проведении муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ОГЭ (за рамками рабочего времени)	1 экзамен - 1 балл (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)
	3.3.Качественное осуществление функций технического специалиста при	1 экзамен - 1 балл (при отсутствии замечаний со

	проведении ГИА (в случае отсутствия оплаты за данную работу)	стороны контролирующих органов)
	3.4 Осуществление функций контрактного управляющего (подготовка плана закупок, плана-графика, подготовка документации по закупкам, заключение контрактов, информационное размещение закупок)	20 баллов

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.1.Сохранность лабораторного оборудования.	80 - 100 % - 5 баллов. 60 - 80 % - 3 балла.
	1.2.Своевременное устранение неполадок оборудования.	5 баллов.
	1.3.Своевременное выявление устаревшего оборудования и подготовка документов на его списание.	5 баллов.
	1.4.Своевременное списание товарно-материальных ценностей.	5 баллов.
	1.5.Качественное ведение документации	3 балла.
	1.6.Использование ИКТ.	3 балла.
	1.7.Качественное выполнение разовых поручений администрации школы.	До 30 баллов.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1.Работа в рамках проекта «Виртуальная школа».	Выполнение функций оператора (с поощрением) – до 25 баллов; выполнение функций оператора – до 20 баллов.
	2.2.Обеспечение электронного документооборота на официальных сайтах и порталах.	5 баллов за каждый портал
	2.3.Создание сайта школы.	10 баллов.
	2.4.Качественное сопровождение сайта школы.	5 баллов.
3. Признание высокого профессионализма лаборанта	3.1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и их родителей на неправомерные действия лаборанта.	2 балла.
	3.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.
4. Работа в социуме	4.1.Участие в социально-значимых мероприятиях.	1 балл за каждое участие.
	4.2. вклад в развитие школы (выполнение ремонтных работ и т.п.)	5 баллов

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1.Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	10 баллов.
	1.2.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов.
	1.3.Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	5 баллов.
	1.4. Контроль входа-выхода посетителей	10 баллов.
	1.5. Качественное ведение документации	5 баллов.

	1.6.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия.	2 балла.
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Качество ежедневной уборки помещений.	10 баллов.
	1.2.Качество генеральной уборки помещений.	10 баллов.
	1.3. Подготовка школы к новому учебному году	10 баллов.
	1.4.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
	1.5.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия.	2 балла.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1.Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	10 баллов.
	1.2.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов.
	1.3.Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	5 баллов.
	1.4. Контроль входа-выхода посетителей	10 баллов.
	1.5. Качественное ведение документации	5 баллов.
	1.6.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия.	2 балла.
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	10 баллов.
	1.2.Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов.
	1.3.Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению обучающихся, педагогов, родителей в зимнее время.	15 баллов.
	1.4. Подготовка территории к новому учебному году	10 баллов.
	1.5. Подготовка территории к осенне-зимнему периоду	10 баллов.
	1.6. Качественное и своевременное содержание травяных покрытий газонов, футбольного поля	15 баллов.
	1.7.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия.	2 балл.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

3.4.26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Качественная работа по комплексному обслуживанию здания, оборудования, системы энергообеспечения.	10 баллов.
	1.2.Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения, технического состояния здания.	10 баллов.
	1.3. Качественное выполнение профилактических ремонтных работ в летний период при подготовке школы к новому учебному году	10 баллов.
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5 баллов.
	1.5.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов.	2 балла.
	2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

3.4.27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Бесперебойная работа систем центрального отопления, водоснабжения, теплоснабжения, канализации и водостоков.	10 баллов.
	1.2.Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов.

	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 30 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов.	2 балла.
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	2 балла.

4 Система оплаты труда и стимулирования педагогических работников дошкольной группы муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева

4.1. Общие положения

4.1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением правительства Белгородской области от 07.04.2014года №134-пп «Об утверждении Методики формирования оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав и получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников дошкольного образования в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

4.1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и критерии распределения фонда оплаты труда и стимулирования педагогических работников дошкольной группы МБОУ СОШ №29 (далее по тексту – МБОУ).

4.1.3 Фонд оплаты труда педагогического персонала формируется учредителем в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования с учетом количества воспитанников, поправочного коэффициента и доли на прочие учебные расходы: отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на календарный год в графе «Субсидии на выполнение муниципального задания» (областной бюджет).

4.1.4. Заработная плата педагогического персонала состоит из базовой части и стимулирующей части, рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$Z_{пп} = (O_{баз\ pp} * K_{попр. на\ контингент} * (1 + K_1)) + C$, где

O_{баз pp} - базовый оклад педработников, установленный согласно приложению №1;

K попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

K₁ – гарантированная выплата согласно приложению №2.

поправочный коэффициент на контингент. Поправочный коэффициент для воспитателей рассчитывается так:

$K = \frac{\text{численность контингента детей по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$

Поправочный коэффициент на контингент для прочих педагогических работников рассчитывается так:

$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$

4.2. Стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы

4.2.1. Стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград производятся согласно приложению №3.

4.2.2. Стимулирующие надбавки за качество работы производятся согласно приложения №4.

4.2.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с данным Положением. С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

4.2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются по основному месту работы и внешним совместителям пропорционально нагрузке в пределах фонда стимулирования.

4.2.5. Для вновь принятых на работу педагогических работников и по выходу педагогических работников из декретного отпуска и отпусков по уходу за ребенком до 3 лет стимулирующие выплаты устанавливаются со второго месяца работы до следующего распределения стимулирующего фонда.

4.3. Механизм распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольной группы МБОУ СОШ №29

4.3.1. Распределение стимулирующей части производится экспертной комиссией.

4.3.2. Экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогических работников, представителей коллегиальных органов управления, профсоюзного комитета, принимается на заседании педагогического совета и утверждается приказом руководителя.

4.3.3. Для оценки качества труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.3.4. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит лист согласования (Приложение №3).

4.3.5. Лист согласования - индивидуальные сведения, где зафиксированы личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты и вклад педагога за определенный период времени.

4.3.6. Лист согласования на бумажных носителях заполняется педагогическим работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим

Положением критериев и содержит самооценку его труда. Далее лист согласования рассматривается экспертной комиссией.

4.3.7. Лист согласования, рассмотренный экспертной комиссией, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

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

4.3.9. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного педагогического работника, производится в следующем порядке:

- Суммируется общее количество баллов по группе;
- Сумма средств стимулирующего фонда делится на общее количество баллов, тем самым определяя стоимость одного балла.
- Расчет персональной надбавки педагогического работника в рублях путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных педагогическим работником.

4.3.10. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколом.

Протоколы хранятся администрацией учреждения в течение 3-х лет.

4.3.11. Стимулирующие выплаты производятся после утверждения приказа руководителя МБОУ СОШ №29.

Приложение №1

Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
Педагогические работники	За звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской») (I и II степени), «Заслуженный учитель»;	3000 руб.
	- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	500 руб.

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
воспитателя _____ группы № _____
за период с « ____ » _____ 201_ г. по « ____ » _____ 201_ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики - 5 - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики - 3 - в целом соответствует при отсутствии положительной динамики - 2 - частично соответствует - 1 - при отсутствии динамики - 0 Мак - 5 баллов	Справка старшего воспитателя			

2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 5 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 4 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 3 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0 Мах - 5 баллов	Справка старшего воспитателя			
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- ниже 80% - 0 - 80-90% - 5 - 90-100% - 8 Мах - 8 баллов	Результаты мониторинга баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы			
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 наличие замечаний и недостатков – 3 Мах. - 5 баллов	Копия приказа УО о назначении			
5	Участие в инновационной деятельности	Региональный, федеральный уровень - 2 Результативность - 2 Мах – 4 баллов	Копия приказа о признании ДОУ инновационной площадки, справка о выполнении плана			
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 10 - на муниципальном уровне - 5 Мах - 10 баллов	Сертификат обобщенного АПО авторских технологий, программ (<i>срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода</i>)			
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 2 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 5 Мах - 5 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 2 - на муниципальном уровне – 4 - на региональном, федеральном уровне – 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа			
9	Профессиональная экспертная	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ПМПК, жюри и	Копии приказов ДОУ			

	деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОО - 1 - на муниципальном уровне - 4 - на региональном уровне - 5 Мах - 5 баллов	или ОУ			
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>			
11	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный - 5 региональный (в том числе, звание лауреат и призер) - 6 федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 8 Мах - 8 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>			
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др – 5	Справка старшего воспитателя			
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 8 - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 3 Мах - 8 баллов	Копии приказов			
14	Предоставление методической, психолого- педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей - 2 - Эпизодическая деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей - 1 Мах - 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей			
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	участие в утренниках- до 10 культурно-образовательных, общественных мероприятиях- до – по 3бза каждое (макс15б) Эффективная работа с семьями воспитанников-10 Мах - до 25				
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 4 балла	Копия диплома,			
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление- 5	Справка			

18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учёту детей на зачисление в ДОО	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органа управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках ДОО, педагогах – 2	приказ заведующего			
19	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов	- Регулярное и качественное выполнение – до 5 - при наличии замечаний - 0 Мах – до 5 баллов	Справка			
20	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 8 б Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 8 б Мах - 8 баллов	Справка ДОО м/с			
21	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднегородской (районный) показатель Мах - 8 баллов	Справка ДОО м/с			
22	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	Вся группа – 5 Не менее половины группы - 4 менее половины группы - 3 несколько человек (3-5) - 2 Мах - 5 баллов	сведения от м/с о возрасте детей за оцениваемый период			
23	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: 55 – 64 % воспитанников - 2 65 – 74 % воспитанников - 3 75 – 84 % воспитанников - 4 85 – 100 % воспитанников - 5 Мах – 5 баллов	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОО (в том числе при переводе из другого ДОО (группы))			
24	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Положительная динамика развития у 100% воспитанников - 3 у более чем 90% воспитанников - 2 у более чем 80% воспитанников - 1 Мах – до 3 баллов	По данным ПМПк ДОО			
25	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до 5 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - 0	Справка, акты			

		Мах - 5 баллов			
26	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	1 ребёнок – 1 б Мах – 5 баллов	Индивидуальная программа		
27	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 8 Призер - 6 Лауреат – 5 Заочное участие в конкурсах Победитель - 5 Призер - 3 Лауреат – 2 <i>Баллы суммируются, но не более 8</i> Мах - 8 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов		
28	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель - 6 Призер - 4 Лауреат - 3 Заочное участие Победитель - 5 Призер - 3 Лауреат - 2 <i>Баллы суммируются, но не более 6</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов		
29	Участие в методической работе (семинары, педчасы, педчтения, конференции и др)	<u>уровни:</u> всероссийский- 5б, региональный- 4б, муниципальный- 3б, школьный- 1б.	Программы , приказы		
30	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	- работа в разновозрастной группе - 2	Приказ		
31	Реализация адаптированных образовательных программ в группах комбинированной и направленности	Мах - 5 баллов	Приказ руководителя		
32	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет - 5 - 5-10 лет - 10 - 10-15 лет - 15 - свыше 15 лет - 20 Мах - 20 баллов	Справка		
33	Вновь принятому на работу педагогу,	до второго оцениваемого периода – 50 б	Справка руководителя		

перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Мах - 50 баллов				
Итого:	255 баллов			Подпись:	

Согласовано: зам. директора _____

Воспитатель: _____

Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

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

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты (заполняет музыкальный руководитель)	Баллы комиссии
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики - 3 - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики - 2 - в целом соответствует при отсутствии положительной динамики - 1 - отсутствие динамики - 0 Мах - 3 баллов	Справка зам.директора			
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0 Мах - 3 баллов	Справка			
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- ниже 80% - 0 - 80-90% - 2 - 90-100% - 3 Мах - 3 баллов	Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)			
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении			

5	Участие в инновационной деятельности	региональный, федеральный уровень - 10 наличие - 5 результативность - 5 Мах - 10 баллов	Копия приказа о признании ДОУ инновационной площадкой, справка о выполненных мероприятиях			
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном и муниципальном уровне - 10 Мах - 10 баллов	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ ;(период оплаты-5 лет до начала оцениваемого периода)			
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 5 Мах - 5 баллов	Буклеты, программы и др.			
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на муниципальном уровне – 4 - на региональном, федеральном уровне – 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа			
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 4 - на региональном уровне - 5 Мах - 5 баллов	Копии приказов			
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень - 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа. Доплата осуществляется в течение года			
11	Наличие звания победителя "Воспитатель года"	лауреат, призёр: Муниципальный уровень - 5 Региональный уровень - 6 Федеральный - 8 Мах -8 баллов	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения			

			статуса			
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.директора			
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 10 - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 5 Мах -10 баллов	Копии приказов			
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей - 2 - Эпизодическая деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей - 1 Мах - 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей			
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, – до 9 б Мах - до 9 баллов	Перечень общественно-значимой деятельности, мероприятий			
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 4 балла	Копия диплома			
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление - 5 Мах - 5 баллов	Материалы сайта			
18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. - 2 Мах - 2 баллов	Справка руководителя			
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - 5 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - 0 Мах - 5 баллов	Справка, акты			

20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	Отчетные мероприятия для родителей (концерты, итоговые тематические мероприятия и др. формы) с массовым участием детей не менее 2 раз в оцениваемый период – 5 Работа с одаренными детьми – по 1 баллу за ребенка Мах- 10 баллов	Отчетные мероприятия (сценарии, фото, отзывы родителей, видео, информация на сайте) Индивидуальная программа			
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: Победитель - 8 Призер - 6 Лауреат - 5 Заочное участие Победитель - 5 Призер - 3 Лауреат - 2 <i>Баллы суммируются, но не более 8</i> Мах - 8 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов			
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель - 6 Призер - 4 Лауреат - 3 Заочное участие Победитель - 5 Призер - 3 Лауреат - 2 <i>Баллы суммируются, но не более 6</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств			
23	Участие в методической работе (семинары, педчасы, педчтения, конференции и др)	<u>уровни:</u> всероссийский- 5б, региональный- 4б, муниципальный- 3б, школьный- 1б.	Программы , приказы			
24	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	- работа в разновозрастной группе (3 и более возрастов) - 2 Мах - 2 баллов	Приказ			
25	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	-от 1-5 лет - 5 - 5-10 лет - 10 - 10-15 лет - 15 - свыше 15 лет - 20 Мах - 20 баллов	Справка руководителя			

26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода - 50 Мах - 50 баллов	Приказ о приёме на работу			
Итого:		205 баллов			Подпись:	

Согласовано: _____ зам. директора

Музыкальный руководитель: _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

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

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты (заполняет инструктор)	Баллы комиссии	Примечания
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 3 - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 2 - в целом соответствует при отсутствии положительной динамики – 1 - отсутствие динамики – 0 Мах. - 3 баллов	Справка зам. директора				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – 0 Мах. - 3 баллов	Справка зам. директора				

3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- 90-100% - 3 - 80-90% - 2 - ниже 80% - 0 Мах. – 3 баллов	Справка. Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)				
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 Мах. - 5 баллов	Копия приказа о назначении				
5	Участие в инновационной деятельности	региональный, федеральный уровень наличие – 2 результативность -3 Мах - 5 баллов	Копия приказа о признании ДОУ инновационной площадки, справка о выполнении плана				
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	на региональном и муниципальном уровне - 10 Мах. - 10 баллов	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)				
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 5 Мах. - 5 баллов	Буклеты или программы.				
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- На муниципальном уровне – 5 - На региональном, федеральном уровне – 8 Мах. – 8 баллов	Справка зам .директора				
9	Профессиональная экспертная деятельность	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ПМПк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная	Копии приказов				

	на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 4 - на региональном уровне - 5 Мах - 5 баллов					
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень - 5 Мах - 5 баллов	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года				
11	Наличие звания победителя "Воспитатель года"	лауреат, призёр, победитель: Мах -5 баллов	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года				
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. – 5 Мах -5 баллов	Справка зам. директора				
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП – 10 - Эпизодическая деятельность в ГКП– 5 Мах. – 10 баллов	Приказ				
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей – 2 - Эпизодическая деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей - 1 Мах. - 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей				
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- Участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях - 6 Мах. 6 баллов	Перечень общественно-значимой деятельности				
16	Наличие высшего педагогического образования	4 балла	Копия диплома				
17	Обеспечение информационной	Подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление – 5	материалы сайта				

	открытости деятельности ДОО	Мах. 5 баллов					
18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. – 2 Мах. 2 баллов	Приказ				
19	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель 8 баллов	Справка м/с				
20	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	5 баллов	На основании заключений (выводов) ПМПК ДОО				
21	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 5 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 5 баллов	Справка.				
22	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах: Победитель – 8 Призер – 6 Лауреат – 5 Заочное участие Победитель – 5 Призер – 3 Лауреат – 2 <i>Баллы суммируются, но не более 8</i> Мах. - 8 баллов	Копии грамот, дипломов				
23	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 4 Призер - 3 Лауреат - 2 Заочное участие Победитель – 4 Призер - 3 Лауреат - 2 <i>Баллы суммируются, но не более 6</i> Мах. - 6 баллов	Копии грамот, дипломов, свидетельств				
24	Эффективность работы по	-Организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и	Приказ, договор				

	привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	оздоровительных секций для работников ДОУ - 1 -при условии привлечения родителей - 2 - Взаимодействие с социальными институтами (спорт. школы, СОШ, поликлиники и пр., проведение праздников микрорайона) - 2 Мах. 5 баллов	о сотрудничестве, программа, буклет				
25	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	- работа в разновозрастной группе - 2 Мах. 2 баллов	приказ				
27	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет – 5 - 5-10 лет – 10 - 10-15 лет – 15 - свыше 15 лет – 20 Мах. 20 баллов	Справка				
28	Участие в методической работе (семинары, педчасы, педчтения, конференции и др)	<u>уровни:</u> всероссийский- 5б, региональный- 4б, муниципальный- 3б, школьный- 1б.	Программы, приказы				
29	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода - 50 Мах - 50 баллов	Приказ о приёме на работу				
	Итого:	205 баллов			Подпись:		

Согласовано: _____ зам. директора

Инструктор по физической культуре _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ СОШ № 29 _____
О.С. Роганина
протокол от 24.02.2022. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 29
_____ Р. А. Апетян

СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной организации
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 29»
г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева по охране труда

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева в лице директора Апетян Розалии Армиевны, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Белгорода им. Д.Б. Мурачева в лице председателя профкома Роганиной Ольги Сергеевны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация обязуется:

1. Администрация МБОУ «СОШ № 29» г. Белгорода со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников гимназии в соответствии с действующим Законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Приказом Минобразования РФ от 27.02.1995 №92 «О службе охраны труда» (вместе с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования Российской Федерации) и материальных возможностей учреждения, определяемых Учредителем – управлением образования администрации города Белгорода.

2. Работники 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. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарём.
 - 3.7. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
 - 3.8. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
 - 3.9. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников школы.
4. Работники школы обязуются:
 - 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены
 - 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 безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
 - 4.5. 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 административные меры наказания, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Директор МБОУ СОШ № 29

_____ Р.А. Апетян

Председатель профкома МБОУ СОШ № 29

_____ О.С. Роганина

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
УСЛОВИЙ ТРУДА В МБОУ СОШ № 29**

№	Содержание мероприятий (работ)	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнения мероприятий
1.	Корректировка и тиражирование инструкций по охране труда		2.000	2022г.- 2025 г.	Специалист по охране труда
2.	Обеспечения функционирования предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты здания	2 шт.	В соответствии с контрактом	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
3.	Приведения уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	750 шт.	В соответствии с контрактом	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
4.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	6 шт.	18.000	2022г.- 2025 г.	Специалист по охране труда, заместитель директора по АХР
5.	Оснащение кабинетов лицензионными обучающими и тестирующими программами по охране труда	1 шт.	20.000	2022г.- 2025 г.	Специалист по охране труда, заместитель директора по АХР
6.	Организация обучения ответственных лиц по охране труда	2	5.200	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
7.	Организация в установленном порядке инструктажа, проверки знаний по охране труда работников Школы	6		2022г.- 2025 г.	Специалист по охране труда
8.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим в Школе	3		2022г.- 2025 г.	Специалист по охране труда
9.	Организация и проведение медицинских осмотров работников школы	3	Согласно контракту	2022г.- 2025 г.	Директор
10.	Обеспечение замены средств индивидуальной защиты в электрощитовом узле здания школы согласно нормативным документам по ОТ	3	12.000	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
11.	Приобретение знаков безопасности для производственного оборудования, коммуникаций, аварийных выходов и прочих объектов	3	6.000	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
12.	Ремонт наружной ливневой канализации с оборудованием обогрева на здании школы	1	20.000	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
13.	Осуществление технического обслуживания огнетушителей	3	Согласно контракту	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
14.	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования в здании школы	3	50.000	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР
15.	Обеспечение обслуживающего персонала школы спецодеждой, спецобувью и	3	60.000	2022г.-	Заместитель директора по

	др.средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами			2025 г.	АХР
16.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	3	20.000	2022г.- 2025 г.	Заместитель директора по АХР

Директор МБОУ СОШ № 29

_____ Р.А. Апетян

Председатель профкома МБОУ СОШ № 29

_____ О.С. Роганина

Приложение № 5
Перечень профессий и должностей работников
МБОУ СОШ № 29, имеющих право на обеспечение
моющими и обеззараживающими средствами

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 29
_____ О.С. Роганина
протокол от 24.02.2022. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29
_____ Р.А. Апетян

Нормы выдачи моющих и обеззараживающих средств

Наименование должности	Наименование спецодежды, спец.обуви, средств индивидуальной защиты	Количество	период
Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Рабочий по обслуживанию зданий	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр.	1 мес.
Слесарь	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр.	1 мес.
Лаборант (кабинет химии)	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр.	1 мес.
Лаборант (кабинет физики)	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Заместитель директора по АХР	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Инженер	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Помощник воспитателя	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Дворник	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.
Учитель технологии	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр. (250 мл.)	1 мес.

Директор МБОУ СОШ № 29
Председатель профкома МБОУ СОШ № 29
Специалист по охране труда

_____ Р.А. Апетян
_____ О.С. Роганина
_____ Е.С. Перепелица

Приложение № 6
Перечень профессий и должностей работников
МБОУ СОШ № 29, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБОУ СОШ № 29
 _____ О.С. Роганина
 протокол от 24.02.2022. № 1

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ СОШ № 29
 _____ Р.А. Апетян

Нормы выдачи спецодежды, спец. обуви, средств индивидуальной защиты

Наименование должности	Наименование спецодежды, спец.обуви, средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Период	Основание
Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм или халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1,5 года	п.30, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1 год	п.170, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.135, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	3 года	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт.	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	до износа	
Слесарь	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.	1 год	п.148, Приказ Минтруда и

	загрязнений и механических воздействий			социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт.	до износа	
Лаборант (кабинет химии)	Костюм или халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1 год	п.66, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	дежурный	
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	1,5 года	
	Перчатки с точечным покрытием	1 пара	до износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1,5 года	
	Очки защитные	1 шт.	до износа	
Лаборант (кабинет физики)	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.66, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1,5 года	
	Очки защитные	1 шт.	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (фильтрующее)	1 шт.	до износа	
Заместитель директора по АХР	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.66, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Сторож (вахтёр)	Костюм или халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1,5 года	п.163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Перчатки хлопчатобумажные	6 пар	1 год	
Дворник	Жилет сигнальный	1 шт.	1 год	п.23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Помощник воспитателя	Костюм или халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.	1 год	п.23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от

	воздействий			09.12.2014 № 997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
	Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.	до износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	

Основание – приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» от 9 декабря 2014г. N 997н.

Директор МБОУ СОШ № 29

_____ Р.А. Апетян

Председатель профкома МБОУ СОШ № 29

_____ О.С. Роганина