

От работодателя

Директор МБОУ СОШ №40
[Подпись]
С.П. Кашкаров

«31» января 2022 г.

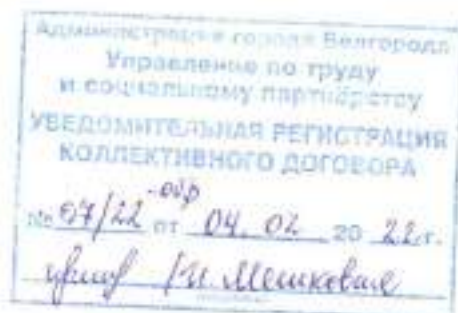
От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №40
[Подпись] Д.В. Назарова

«31» января 2022 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №40» г. Белгорода
на 2022-2025 гг.**

принят на общем собрании
работников МБОУ СОШ №40
г. Белгорода
от «31» января 2022 г.
протокол № 1



Белгород, 2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключается на 2022-2025 годы и действует с момента подписания его сторонами с 07.02.2022 по 06.02.2025 г.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» г.Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Назаровой Дианы Васильевны с одной стороны и работодателем МБОУ СОШ №40 в лице директора Кашкарова Степана Петровича с другой стороны.

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на Общем собрании работников МБОУ СОШ № 40 один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

2.3.3. Предоставлять право педагогам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 п.2, ч.5; ст.76 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.3.4. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется средняя заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы, время.

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

2.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

профессионального, основного или среднего общего образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-174,176 Трудового кодекса РФ).

2.3.6. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

2.4. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, формируемыми самостоятельно.

2.4.1. Работники, не имеющие квалификационной категории, обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет.

2.4.2. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) лица, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2.4.3. Прохождение аттестации педагогическими работниками в целях установления квалификационной категории проводится Главной аттестационной комиссией регионального уровня по желанию педагогических работников.

2.4.4. Работодатель устанавливает педагогическим работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.5. Работодатель уведомляет профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца до предстоящего мероприятия или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ). Критерием массового высвобождения является

одновременное сокращение 10 процентов работников от всей численности работников организации.

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

2.5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении согласно статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

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

3. Прием на работу, трудовой договор

3.1 Трудовые отношения в системе образования определены статьями 46-52 Закона РФ «Об образовании в РФ».

3.2 Трудовые отношения работника образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

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

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

работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предоставить справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной 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 (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.2 К педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления и др., не допускаются лица:

- 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 общей нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общей безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (ст. 331 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

3.7.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течение учебного года.

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

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, кроме случаев установленных фактов ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

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

3.9. На педагогических работников возлагается исполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.9.1. Классное руководство для педагогического работника является дополнительной работой за дополнительную плату и рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ. Педагогическому работнику выполнение обязанностей классного руководителя может быть поручено только с письменного согласия педагогического работника. При этом должны быть уточнены срок, в течение которого работник будет выполнять эту работу, ее содержание и объем (Ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9.2. Педагогический работник имеет право досрочно отказаться от выполнения данной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, и перераспределив учебную нагрузку в соответствующем классе другому учителю.

3.9.3. Функции классного руководителя на педагогического работника возлагаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения с оформлением в обязательном порядке дополнительного соглашения к трудовому договору. В случае временной замены классного руководства в связи с нетрудоспособностью основного работника замена осуществляется с первого дня.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо

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

3.11. 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 другим учителям.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- наличия в обращениях законных представителей обучающихся фактов, подтверждающих неправомерные действия педагога.

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

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

Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ) не допускается.

3.14.1. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

3.17. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4. Режим работы

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

4.1. Установить в школе пятидневную рабочую неделю.

4.2. Определить продолжительность урока в 1 классе - 35 минут в первом полугодии, 40 минут - во втором, в остальных параллелях - 40 минут.

4.3. Режим работы МБОУ СОШ №40 устанавливать до начала учебного года на основе санитарно-гигиенических требований.

4.4. Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени: из числа административно-управленческого персонала - 40 часов в неделю, педагогического персонала – от 18 до 36 часов в неделю, учебно - вспомогательного и обслуживающего персоналов - 40 часов в неделю.

4.5. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя в соответствии с требованиями СанПиН.

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

работников.

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

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

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с предоставлением гарантий и компенсаций согласно ТК РФ.

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

4.8. Совместно с профкомом вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний коллектива, родительских собраний, оперативных совещаний педагогических работников (последние проводятся еженедельно по средам в 15.00 часов в актовом зале школы).

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

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

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ) и с предоставлением предусмотренных гарантий и компенсаций.

4.12. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома не позднее 25 мая текущего года.

4.13. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить два раза в год на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников. Сроки проведения тарификации установить с 1 января и с 1 сентября текущего года.

4.14. Привлекать учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на четверть, полугодие, календарный и учебный год, утверждается директором, согласовывается с профкомом.

4.15. 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.

4.16. Очередные отпуска предоставлять работникам образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством в летний период согласно графику отпусков (ст. 123 ТК). Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям), а также в иных случаях при возможной организации непрерывного функционирования ОУ.

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

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

4.18. Сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет, место работы не менее 18 часов.

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

4.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

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

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

4.23. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем сроком до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

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

4.24. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней 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.

4.22. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения с сохранением места работы и общего стажа работы.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы и педагогическая нагрузка в объёме не менее 18 часов при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам и количество учебных классов.

Отпуск сроком до одного года может быть прерван досрочно:

- по уважительной причине;
- по соглашению сторон.

4.21. В соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса предоставлять право на получение отпуска без сохранения заработной платы следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.22. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности работы в

выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5. Оплата и стимулирование труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников общеобразовательного учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда руководитель совместно с профсоюзной организацией вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

5.2. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должно производиться в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и г. Белгорода.

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

5.4. Своевременно (за два месяца) знакомить всех работников (с подписью) с изменениями условий труда.

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

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

5.7. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета Белгородского отделения Сбербанка России или на указанный работником счет другого отделения Банка.

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

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в

неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

5.8. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13890 рублей в месяц. Начиная с 2023 года устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

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

5.11. На основании письма «О сохранении уровня оплаты труда педагогическим работникам с учётом ранее имевшейся квалификационной категории» департамента образования Белгородской области от 13 августа 2014 года №9-06/5520-ИРО и Белгородской региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 августа 2014 года №36 сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, по уважительным причинам и тем, кто 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 др.).

5.12. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в учреждении (Приложение № 3) и дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

6 . Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

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

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

государственного пенсионного страхования.

6.3. Оказывать помощь остро нуждающимся работникам в обеспечении санаторно-курортными путевками.

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

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

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

6.6. Оказывать постоянную помощь ветеранам, неработающим пенсионерам.

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

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя

Стороны договорились:

7.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающую физической и психической перегрузки детей.

7.2. Учитель имеет право вносить изменения в программу обучения по своему предмету (не более 20%) по согласованию с педагогическим советом.

7.3. О планируемом посещении занятия администрацией учитель должен быть предупрежден заранее, не менее чем за 10 минут до урока.

7.4. 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.

7.5. При устройстве на работу молодого учителя работодатель обязан предоставить полную нагрузку (18 часов) молодому специалисту согласно специальности.

7.6. Работодатель может принять на работу молодого специалиста на неполную учебную нагрузку при наличии свободных часов по предмету (только по его согласию).

7.7. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника (выбор наставника производить по обоюдному согласию).

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охраны труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать работникам школы безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

8.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране

труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.5. В 2022-2025 годах в случае необходимости провести специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников общеобразовательного учреждения.

8.5.1. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать уполномоченного по охране труда от профкома.

8.6. В течение 1 месяца проводить со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.

8.7. Организовывать проверку знаний работников школы по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж не реже 1 раза в 6 месяцев.

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

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

8.10. Обеспечивать работников полагающейся спецодеждой, смывающими средствами, (приказ № 997 н, № 1122 н. Министерства труда и социальной защиты РФ).

8.11. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режимы в образовательном учреждении.

8.11.1. При температуре воздуха в помещении ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

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

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение трёх рабочих дней после прохождения диспансеризации.

8.14. Предоставить возможность получения горячего питания в школьной столовой работникам общеобразовательного учреждения.

8.15. Предоставлять работникам возможность создавать группы здоровья: ОФП, фитнеса, плавания, ритмики.

8.16. Проводить дни здоровья для работников и их членов семей с выездом за город, на природу.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Работодатель разрешает обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков, с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

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

9.4. Работодатель за счет средств из стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения производит ежемесячные выплаты председателю и членам профкома за общественную работу в соответствии с показателями критериев по данному вопросу, в зависимости от набранных баллов и в случае принятия данного решения соответствующей комиссией.

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

9.5.1. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 374,

376).

9.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по вопросам, отнесённым к его компетентности согласно ТК РФ.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования по тарификации, аттестации педагогических кадров, Управляющего Совета, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

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

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

- утверждение расписания уроков и занятий;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, календарного учебного графика (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Права и обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с администрацией общеобразовательного учреждения по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, Управляющего Совета, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребенка в семье, в связи с

юбилеем, с тяжелой болезнью, с несчастным случаем или пожаром, а также по результатам высоких достижений, связанных с профессиональной и активной профсоюзной деятельностью на благо школы.

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

10.17. Защищать права и отстаивать интересы представителей администрации школы в случае неправомерных действий по отношению к ним работников учреждения.

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

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

11.2. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

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

Договор принят на собрании работников коллектива
(протокол № 1 от 31.01. 2022 года) сроком на 3 года.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №40
г. Белгорода
 Д.В. Назарова
28 января 2021 г.

ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников
МБОУ СОШ №40
г. Белгорода
протокол №1
от 28.01.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ СОШ №40
г. Белгорода
 С.Д. Каныаров
приказ №50 от 02.02.2021 г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» г. Белгорода

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода (далее – Правила) регламентируют порядок приёма 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 №40» г. Белгорода (далее – Учреждение).
- 1.2. Правила разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения.
- 1.3. 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 приёма и увольнения работников

- 2.1. Приём на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).
- 2.2. В трудовых отношениях работника с работодателем выступает Учреждение в лице его директора.
- 2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
 - СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счёта);
 - документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, 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 заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.5. 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.

2.6. 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. (ст.331 ТК РФ).

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишенные 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 федеральном законом порядке;

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

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника за личной подписью с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.9. 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 за личной подписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.11. 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 суде (ст. 71 ТК РФ).

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней в случае, если работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах работника;

- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.14. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном порядке, установленном работодателем:

- в период работы – не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора» (ст. 66.1 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ), а именно:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 77, 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 77 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимой 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 (ст. 73);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

2.16. 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 (ст. 80 ТК РФ).

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ). 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 (ст. 80 ТК РФ).

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ст. 79 ТК РФ).

2.19. 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) (ст.84.1 ТК РФ).

2.20. 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 (ст. 84.1 ТК РФ).

2.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте заказным письмом с уведомлением о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84.1 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на (ст. 21 ТК РФ):

- 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;
- 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 Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

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

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

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

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

3.5. Работники Учреждения обязаны (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 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, вакцинации по направлению работодателя.

3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны (ст.48 ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

- 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, утвержденным в Учреждении;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности; формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира; формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 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 Учреждения.

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

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

3.9. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения

общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

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

3.10. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб (ст.238 ТК РФ).

3.11. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

3.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.242, 243 ТК РФ):

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- **разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;**

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.13. Порядок взыскания ущерба производится в соответствии со ст. 248 ТК РФ.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (с10 по 15 и с 20 по 25 числа каждого месяца);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется), справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке (приложение №1 к приказу Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

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

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, воспитателям

дошкольной группы, мастерам производственного обучения;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

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-логопедам;

- 24 часа в неделю – концертмейстерам, музыкальным руководителям;

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I 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 годовым календарным графиком Учреждения 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 (п.2.3. приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»):

- 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;

- участие в общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

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

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы

часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.9. 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 уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца (приложение №5 к приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.3 приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

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

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения 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 приказами Учреждения.

5.13. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения 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 Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.15. Всем работникам Учреждения предоставляется возможность приема пищи в столовой Учреждения.

5.16. По соглашению между работником Учреждения 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 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 (ст. 93 ТК РФ).

5.17. Когда по условиям работы в Учреждении 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 (ст.104 ТК РФ).

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

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

5.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за личной подписью не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.22. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

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 (ст. 122 ТК РФ).

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

- 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.

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 (ст.125 ТК РФ).

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 (ст.124 ТК РФ).

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст.124 ТК РФ):

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

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.28. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение 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 (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации.

7. Дисциплина труда

7.1. Работники Учреждения 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.

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 (ст.192, ТК РФ):

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

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.192 ТК РФ).

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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

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.

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 (ст. 193 ТК РФ).

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику за его личной подписью 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) за личной подписью, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

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 (ст.194 ТК РФ).

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 и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

п. 8 Дистанционная (удаленная работа)

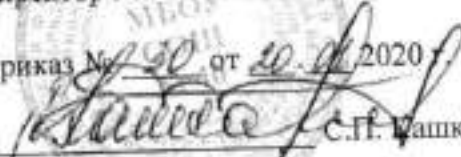
8.1. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.


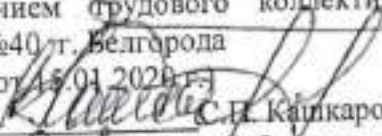
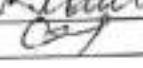
8.2. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp.

8.3. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

8.4. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

<p align="center">СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель Управляющего совета МБОУ СОШ №40 г. Белгорода</p> <p> Ю.А. Серикова</p> <p>(протокол № 5 от «28» января 2020 г.)</p>	<p align="center">УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор МБОУ СОШ №40 г. Белгорода</p> <p>Приказ № 30 от 20.01.2020 г.</p> <p> С.П. Машкаров</p>
--	--

<p align="center">СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №40 г. Белгорода</p> <p> Д.В. Назарова</p> <p>«15» января 2020 года</p>	<p align="center">ПРИНЯТО</p> <p>общим собранием трудового коллектива МБОУ СОШ №40 г. Белгорода (протокол №1 от 15.01.2020 г.)</p> <p>Председатель  С.П. Машкаров Секретарь  Н.В. Сабылинская</p> <p align="right">«15» января 2020 года</p>
--	---

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

1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 144), Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 1999 года №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» (часть 2 статьи 26.14), постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», в целях мотивирования работников 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 образовательного учреждения ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по полугодиям (2 раза в год: январь, сентябрь) на последующие месяцы:

- в январе – по итогам работы за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года с учетом результатов работы в каникулярное время на январь - август;

- в сентябре по итогам работы за период с 01 января по 01 сентября текущего года с учетом результатов работы в каникулярное время на сентябрь-декабрь.

1.4. Система стимулирующих выплат включает следующее: гарантированные доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, стимулирующие выплаты по результатам труда и доплаты за общественную деятельность работников, не связанную с выполнением их должностных обязанностей.

1.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) в пределах фонда стимулирования, а в отдельных случаях - по совмещаемой должности (профессии) с учетом высокой эффективности труда.

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

1.7. Доплаты за общественную деятельность, не связанную с выполнением должностных обязанностей, устанавливаются работнику Управляющим советом в конкретном для каждого работника денежном размере по ходатайству директора школы.

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

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

1.9. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации. В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании Положения. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола Управляющего совета утверждается приказом руководителя и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.10. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования выплачиваются:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в размере 500 рублей;
- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

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

1.11. Стимулирующая часть заработной платы заместителям руководителя устанавливается в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г.Белгорода

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников школы (далее - Комиссия), создаваемой при Управляющем совете МБОУ СОШ №40 г.Белгорода.

2.2. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт образовательного учреждения.

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

- административно-управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал.

2.4. Работник школы представляет информацию о результативности своей деятельности за отчетный период, а администрация образовательного учреждения согласует представленную информацию и направляет её в Комиссию.

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

- для заместителей директоров - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по школе средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для остальных категорий работников школы (исключая директора) – количества набранных баллов.
- доплат за общественную деятельность работников, не связанную с выполнением их должностных обязанностей.

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации представленные результаты возвращаются администрации образовательного учреждения 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 образовательного учреждения. 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, 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 передается на согласование в Управляющий совет школы. На основании представленного расчёта Управляющий совет принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам школы и направляет его в администрацию образовательного учреждения для подготовки соответствующего приказа.

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

- для заместителей директора – в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением №7 к Методике и критериям эффективности работы заместителя руководителя;
- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – путём умножения набранного количества баллов на «стоимость» одного балла.

2.12. «Стоимость» одного балла определяется следующим образом:

из общей суммы средств стимулирующего фонда школы вычитаются средства, расходуемые на гарантированные доплаты работникам школы, имеющим государственные и отраслевые награды, заместителям директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе), доплаты за общественную деятельность; оставшаяся сумма средств распределяется в соотношении примерно равном 70% и 30%, где 70% - доля средств стимулирующего фонда школы для категорий работников: учитель, вспомогательные административные работники, педагоги дополнительного образования. Она определяется размером денежных средств и делится на сумму баллов, набранных данными категориями работников (исключая директора по должности «директор», заместителей директора); 30% - доля средств стимулирующего фонда школы для непедagogических работников определяется размером денежных средств и делится на сумму баллов, набранных данной категорией работников (исключая директора по должности «директор», заместителей директора).

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

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 образовательным учреждением самостоятельно с участием Управляющего совета, первичной профсоюзной организации и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

3.3. Корректировка критериев может производиться по необходимости, но не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесённых изменений.

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость (средняя)	100% - 5 баллов 97-99% - 3 балла
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя)	80-100% - 5 баллов; 70-79% - 4 балла; 60-69% - 3 балла; 50-59% - 1 балл.
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору при % выбравших экзамен не менее 20% от общего количества учащихся 11 кл. при первичной сдаче) Примечание: средний балл устанавливается путем сложения количества учащихся, сдававших ЕГЭ по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Соответствие общегородскому среднему баллу.	Выше среднегородского - 10 баллов; Соответствует - 5 баллов.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору при % выбравших экзамен не менее 20% от общего количества учащихся 9 кл. при первичной сдаче). Примечание: учитывается общее количество учащихся путем сложения по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость	100% - 10 баллов;
	Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 50 – 69% - 3 балла.
	1.4. Независимые всероссийские, региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др. по курируемым предметам/параллелям	
	Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.

<p>2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемыми предметам, направлениям.</p> <p>(Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов).</p>	<p>2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для учащихся начальных классов (очная форма). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 7 баллов; Призеры – 6 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призеры – 8 баллов Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>

	<p>2.4. Результативность участия (призовые места) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «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 «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
3.Обеспечение доступности общего образования.	3.1. Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы, не охваченных обучением в школе.	5 баллов.
	3.2. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе.	70% и более – 7 баллов; 60-69% - 5 баллов; 45-59 % - 3 балла.
4.Эффективность управленческой деятельности.	4.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов –100% подтверждения заявленных категорий. 3 балла- 85% заявленных категорий.
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др) по результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
	4.4. Качественная организация промежуточной аттестации обучающихся по итогам учебного года.	5 баллов.
	4.5. Качественное исполнение плана ВШК.	5 баллов.
	4.6. Охват платными образовательными услугами «Школа будущего первоклассника», «Веселый английский», «Водитель ТС категории «В».	90-100% охват – 10 баллов; 70-89% - 5 баллов.
	4.7. Своевременность и качество ведения документации по ПОУ	5 баллов

	4.8. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	80% и выше – 10 баллов.
	4.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.10. Качественное исполнение функций координатора ЭМОУ, электронных баз, торгов и др.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.11. Качественная работа по организации тарификации и предварительного комплектования школы.	5 баллов
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов.	5.1. Результативное участие (выход в финал) в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – независимо от уровня конкурса. Примечание: достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
6. Инновационная деятельность педагогов.	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебных пособий, учебников.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	6.2. Координация опытно-экспериментальной деятельности.	5 баллов – региональный эксперимент; 4 балла – муниципальный эксперимент; 2 балла – школьный эксперимент. Примечание: при курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.
	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система, образовательная программа и пр. по итогам экспертизы).	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год при наличии положительной экспертной оценки.
	6.4. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	5 баллов.
	6.5. Обобщение опыта работы учителей.	2 балла за каждый обобщенный опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.

7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.	7.1. Результативное личное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<p>Очные: 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – участие.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>
	7.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций; не более 20 баллов).	10 баллов – международный уровень 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – публикации школьного уровня (из опыта работы). Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются. Подтверждается страницами сборника.
	7.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ.
	7.4. Разработка общешкольных тематических программ.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 балла – утверждена муниципальным экспертным советом.
	7.5. Зафиксированное личное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются.

	7.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, ОГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.)	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного направления).	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла - 75 - 89%.
	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 80% и выше; 5 баллов- 60-79%; 3 балла – 40-59%.
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием.	10 баллов – 80% и выше; 5 баллов - 61-79%; 3 балла – 50-60%.
	8.4. Реализация здоровьесберегающих технологий В. Ф. Базарного	Не менее 50% - 10 баллов До 50% - 5 баллов
9. Управление воспитательным процессом.	9.1. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально значимых проектах. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Очные: Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	9.2. Занятость обучающихся во внеурочное время.	8 баллов – при занятости 80 - 100%; 5 баллов – при занятости 60 - 80%.
	9.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла за каждую акцию (не более 20 баллов).
	9.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	5 балла – при отсутствии; 3 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.

	9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	5 баллов.
	9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. Примечание: баллы устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности (не более 20 баллов).
10. Общественная деятельность	10.1. Организация и выполнение работы, превышающей функциональные обязанности по должности.	5 баллов за каждый вид деятельности.
11. Информационная открытость	11.1. Соответствие сайта ОУ действующему законодательству	5 баллов
12. Реализация социокультурных проектов	12.1. Школьный музей, театр	5 баллов
	12.2. Школьные СМИ (газета, ТВ, радио)	5 баллов
	12.3. Научное общество учащихся	5 баллов
13. Исполнительская дисциплина	13.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	13.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	13.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

Стимулирующая часть заместителя руководителя устанавливается в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением №7 к Методике и критериям эффективности работы заместителя руководителя.

Шкала установления стимулирующих выплат для заместителя директора:

- Более 80 баллов – 64%;
- 70-79 баллов – 54%;
- 60-69 баллов – 44%;
- 50-59 баллов – 34%.

3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Методическое сопровождение образовательного процесса. Вклад в повышение качества образования	- подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках;	5 баллов
	- наличие педагога-победителя профессионального мероприятия;	10 баллов
	- методическое сопровождение педагогов в публичном представлении опыта, подготовке печатных изданий;	5 баллов
	- разработка диагностических материалов, организация мониторинга образовательного процесса;	5 баллов
	- создание методической продукции для педагогов.	5 баллов

2.Методическое сопровождение экспериментальной и научно-исследовательской деятельности	- наличие продуктов инновационной и экспериментальной деятельности педагогов;	5 баллов
3.Эффективность инновационной деятельности	- ведение экспериментальной работы; - внедрение инновационных технологий	Муниципальный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 10 баллов;
4.Организация повышения профессиональной компетентности педагогов	- разработка и проведение обучающих семинаров для педагогов с использованием современных образовательных технологий	10 баллов
5.Привлечение внебюджетных средств	- конкурсы грантовых проектов, проектная деятельность	Победитель – 10 баллов; Участник – 5 баллов.
6.Инновационная деятельность педагогов	6.1. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система, образовательная программа и пр., по итогам экспертизы). 6.2. Обобщение опыта работы учителей	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год при наличии положительной экспертной оценки. 2 балла за каждый обобщенный опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.
7.Эффективность методической деятельности.	7.1. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
8.Профессиональная активность методиста	8.1. Представление методического опыта (участие в семинарах, конференциях, вебинарах);	5 баллов
	8.2. Участие в жюри, экспертных комиссиях;	5 баллов
9.Признание высоких профессиональных достижений методиста	91. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень;</u> 30 баллов – победитель 25 баллов - призер <u>региональный уровень;</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень;</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.

	9.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень; 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	9.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
	9.4. Зафиксированное личное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам баллы суммируются.
10. Общественная деятельность	10.1. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение применяется комиссионно, с учетом высокого качества выполняемой работы.	5 баллов
11. Исполнительская дисциплина	11.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов
	11.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	11.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Государственная (итоговая) аттестация в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 20% от общего количества учащихся 11 кл., при первичной сдаче) Примечание: средний балл устанавливается путем сложения количества учащихся, сдававших ЕГЭ по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Соответствие общегородскому среднему баллу.	Выше среднегородского - 10 баллов; Соответствует - 7 баллов.
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 20% от общего количества учащихся 9 кл., при первичной сдаче).	

	Примечание: учитывается общее количество учащихся путем сложения по различным предметам. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.			
Успеваемость	100% - 10 баллов;			
Качество знаний («4» и «5»)	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 50 – 69% - 3 балла.			
1.3. Независимые всероссийские, региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.				
Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.			
1.4. Уровень качества знаний обучающихся по итогам полугодия («4» и «5»).				
% качества знаний	Группа сложности предмета			
	I	II	III	IV
80-100	6	5	4	3
70-79	5	4	3	2
60-69	4	3	2	-
51-59	3	2	-	-
I группа сложности – русский язык, литература, иностранный язык, математика, предметы с углубленным изучением в основной школе.				
II группа сложности – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы: православная культура, физкультура.				
III группа сложности – право, экономика, технология, КРО.				
IV группа сложности – музыка, ОБЖ, ИЗО, МХК, СМГ.				
1.5. Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без «3» в 5 классе Примечание: для учителей 1-х классов только по итогам 1 полугодия (на второе полугодие).	3 балла.			
1.6. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) операционно-исполнительских (классификация и обобщение) контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль) Примечание: для учителей первых классов на основании приказа по ОУ и при наличии подтверждающих справок социально-психологической службы.	75-85% - 5 баллов; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла.			
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде школьников, олимпиадах для учащихся начальных классов (очная форма). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.		Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призер – 7 баллов. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов; Призер – 12 баллов. Всероссийский уровень (за каждое	

		<p>призовое место): Победитель – 20 баллов; Призер – 17 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призер – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призер – 7 баллов Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призер – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призер – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призер – 7 баллов Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.4. Результативность участия (призовое место) в очных конференциях и конкурсах исследовательских работ, проектной деятельности Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p>	<p>10 баллов – всероссийский и международный уровни; 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	<p>2.6. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (% от общего количества учащихся) на основании приказа по школе и по результатам обследования психологом. Примечание: баллы устанавливаются только на одно полугодие для учителей 1-х классов (по итогам первого полугодия).</p>	<p>80-100% - 3 балла; 60-79% - 2 балла; 50-59% - 1 балл.</p>
3. Сформированность информационно-технологической компетенции	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	3.2. Использование технологии 3D	3 балла

	моделирования и 3D печати в образовательном процессе	
	3.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла
	3.4. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио обучающегося»	3 балла
4. Сформированность коммуникативной компетенции обуч-ся	4.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла Примечание: количество баллов зависит от количества учащихся; устанавливаются на 1 учебный год
5. Профессиональные достижения педагога	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов - призер региональный уровень; 20 баллов – победитель 15 баллов - призер муниципальный уровень; 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	5.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
6. Включенность в методическую работу	6.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	10 баллов – утверждена на региональном уровне; 5 баллов – утверждена на муниципальном уровне.
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.

	6.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский уровень – 10 баллов.
	6.4. Руководство ШМО.	5 баллов.
	6.5. Своевременность и качество ведения аналитической деятельности ШМО.	5 баллов – без замечаний.
	6.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, соревнования, творческие группы, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
7. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	7.1. Реализация здоровьесберегающих технологий В. Ф. Базарного Примечание: баллы устанавливаются по итогам года на основании приказа по школе (на один год).	10 баллов – полная реализация технологии 5 баллов – частичная реализация элементов технологии
	7.2. За внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (зарядка и др.) Примечание: баллы устанавливаются на основании приказа по школе.	3 балла
	7.3. Вакцинация 50% и более	3 балла
	7.4. Страхование 80% и более	3 балла
	7.5. Охват питанием 1-4 классы – 100% 5-11 классы – не менее 75%	3 балла
	7.6. Отсутствие задолженности по питанию (на конец полугодия)	3 балла
	8. Состояние учебного кабинета	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов (на основании приказа).
8.2. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (только на начало учебного года на основании приказа).		5 баллов – принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
9. Общественная деятельность	9.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	9.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для	5 баллов.

	подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно, с учетом высокого качества выполняемой работы.	
	9.3. Участие в работе по озеленению школы Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе.	5 баллов
	9.4. Организация дежурства по школе.	3 балла - без замечаний
	9.5. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла
10. Исполнительская дисциплина	10.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов
	10.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов
	10.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Независимые всероссийские, региональные и муниципальные контрольные работы, тестирования и др.	
	Качество знаний («4» и «5») при 100% уровне успеваемости.	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 3 балла; 50 – 69% - 1 балл.
	1.2. Уровень качества знаний обучающихся по итогам полугодия («4» и «5»).	
	% качества знаний	Группа сложности предмета
		I II III IV
	80-100	6 5 4 3
	70-79	5 4 3 2
	60-69	4 3 2 -
	51-59	3 2 - -
		I группа сложности – русский язык, литература, иностранный язык, математика, предметы с углубленным изучением в основной школе.
	II группа сложности – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия.	
	III группа сложности – право, экономика, технология, КРО.	
	IV группа сложности – музыка, ОБЖ, ИЗО, МХК, СМГ, физическая культура.	
1.3. Доля учащихся, принявших участие в тестировании норм ГТО (в%), от общего числа учащихся, допущенных к сдаче тестов.	5 баллов – 70% учащихся и более; 3 балла – 50-69%. Примечание: результат суммируется по всем классам для определения среднего %.	
1.4. Число учащихся, выполнивших нормативы на знаки отличия ВФСК ГТО (золотой, серебряный, бронзовый), от числа учащихся, принявших участие в тестировании ВФСК ГТО (в %).	1 золотой значок – 3 балла 1 серебряный значок – 2 балла 1 бронзовый значок – 1 балл Примечание: результат суммируется (по количеству обучающихся)	

	1.5. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки (по результатам мониторинга предыдущего учебного года устанавливается на текущий учебный год).	5 балла – свыше 90% учащихся; 3 балла – от 75 до 89%. Примечание: для определения среднего балла суммируется % по всем классам, в которых педагог осуществляет преподавание.
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде школьников, олимпиадах для учащихся начальных классов (очная форма). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призер – 7 баллов. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов; Призер – 12 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 20 баллов; Призер – 17 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах по предметам. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Достижения разных учащихся суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в очных конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 20 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год. Достижение команды не может рассматриваться как сумма достижений отдельных обучающихся.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов Достижения разных учащихся суммируются.
	2.4. Результаты участия в городской спартакиаде (отдельно по каждому виду). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	5 баллов – 1 место; 3 балла – 2 место; 2 балла – 3 место.
	2.5. Результаты участия в региональной спартакиаде (отдельно по каждому виду). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	10 баллов – 1 место; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место;
3. Сформированность информационно-технологической	3.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).

компетенции	3.2. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла
	3.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио обучающегося»	3 балла
4. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	4.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла Примечание: количество баллов зависит от количества учащихся; устанавливаются на 1 учебный год
5. Профессиональные достижения педагога	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель 25 баллов - призер <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	5.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
6. Включенность в методическую работу	6.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 балла – утверждена муниципальным экспертным советом.
	6.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться

		дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	6.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	6.4. Руководство ШМО.	5 баллов.
	6.5. Своевременность и качество ведения аналитической деятельности ШМО.	5 баллов – без замечаний.
	6.6. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, соревнования, творческие группы, жюри, судейство в соревнованиях и др.).	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Участие в различных мероприятиях суммируются.
7. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	7.1. Отсутствие детского травматизма во время учебных занятий.	5 баллов.
	7.2. За внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (зарядка и др.). Примечание: баллы устанавливаются на основании приказа по школе.	2 балла
8. Состояние спортивного зала.	8.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе (на основании приказа).	5 баллов - муниципальный уровень; Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.
	8.2. Качественная подготовка спортивного зала к новому учебному году (только на начало учебного года на основании приказа).	5 баллов - принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.
9. Общественная деятельность	9.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов.
	9.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы; наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	9.3. Организация дежурства по школе.	3 балла – без замечаний
	9.4. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла
10. Исполнительская дисциплина	10.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов
	10.2. Невыполнение поручений и приказов	Минус 10 баллов

	директора.	
	10.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся, включенных в диагностическую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.2. Охват учащихся, включенных в коррекционную работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.3. Охват учащихся, включенных в развивающую работу, без учета занятий внеурочной деятельностью. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.4. Охват учащихся, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения.	У 80-100% - 5 баллов; У 70-79% - 4 балла; У 60-69% уч-ся - 3 балла; У 50-59% уч-ся - 2 балла; У 40-49% - 1 балл.
	1.6. Охват диагностической, коррекционно-развивающей, просветительской работой детей «группы риска».	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.7. Охват родителей, включенных в просветительскую работу. Примечание: % считать от общего количества обучающихся на ставку.	80-100% - 5 баллов; 70-79% 3 балла; 60-69% уч-ся - 2 балла; 50-59% уч-ся - 1 балл.
	1.8. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
	1.9. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
	1.10. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
	1.11. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	У 80-100% - 3 балла; У 60-79% -2 балла; У 50-59% - 1 балл.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Применение компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности.	систематически - 2 балла; периодически – 1 балл.
	2.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).

	2.3. Регулярное освещение деятельности педагога-психолога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	2.4. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла
3. Взаимодействие специалистов	3.1. Активное взаимодействие со специалистами ДОУ по вопросам преемственности, Центром занятости, учреждениями здравоохранения.	По 1 баллу за каждый договор, По 1 балла за каждое совместное мероприятие.
4. Сформированность коммуникативной компетенции обуч-ся	4.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООУ и СОУ (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла Примечание: количество баллов зависит от количества учащихся; устанавливаются на 1 учебный год
5. Профессиональные достижения	5.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель 25 баллов - призер <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Педагог службы психолого-педагогического сопровождения», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	5.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень; 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
	5.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
6. Включенность в методическую работу	6.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	10 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 5 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	6.2. Зафиксированное участие (программы,	7 баллов – всероссийский уровень;

	протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	6.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень –7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	6.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Участие в различных мероприятиях суммируются.
	6.5. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей.	100% охвата - 3 балла.
7. Общественная деятельность	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	7.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются; решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	7.3. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла.
8. Исполнительская дисциплина	8.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	8.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	8.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Организационно-профилактическая работа	1.1. Отсутствие преступлений в ОУ.	5 баллов.
	1.2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения	5 баллов – при отсутствии нарушений;

	количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ (на основании справки).	2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения.
	1.3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах, конференциях, исследовательских работах. Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год (только очные мероприятия).	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	75 - 100% - 2 балла; 50 - 74% - 1 балл.
	1.5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше - 2 балла; 50-74% - 1 балл.
	1.6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы.	70 % и выше - 3 балла; 61-69% - 2 балла; 50-60% - 1 балл.
2. Включенность в методическую работу	2.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	2.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: при неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	2.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	2.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Участие в различных мероприятиях суммируются.
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер. <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер. <u>муниципальный уровень:</u>

		15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал; 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень; 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	4.2. Регулярное освещение деятельности социального педагога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	4.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	3 балла.
5. Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся	5.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла Примечание: количество баллов зависит от количества учащихся; устанавливаются на 1 учебный год
6. Признание высокого профессионализма социального педагога	6.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога.	2 балла.
7. Взаимодействие с субъектами профилактики	7.1. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства и др.	По 1 баллу за каждое совместное мероприятие.
8. Общественная деятельность	8.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы

		суммируются.
	8.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	8.3. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла.
9. Исполнительская дисциплина	9.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	9.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	9.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся логопедической помощью; превышение нормы плановой накаляемости групп (считается по средней посещаемости).	12 чел. - 1 балл; До 13-18 чел. – 3 балла; До 19-25 чел. – 5 баллов.
	1.2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью.	У 60% детей – 5 баллов; У 50% детей – 4 балла; У 40% детей – 3 балла.
	1.3. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся: - специальных (коррекционных) классов VII вида.	У 60% учащихся – 5 баллов; У 50% учащихся – 4 балла.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении.	использует систематически – 2 балла; использует периодически – 1 балл.
	2.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	2.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла
3. Сформированность коммуникативной компетенции обуч-ся	3.1. Результативное сопровождение проектной деятельности обучающихся на уровнях ООО и СОО (при первичной защите)	1 учащийся – 2 балла Примечание: количество баллов зависит от количества учащихся; устанавливаются на 1 учебный год
4. Профессиональные достижения	4.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: всероссийский уровень; 30 баллов – победитель

		<p>25 баллов - призер <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель 15 баллов - призер <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.</p>
	<p>4.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).</p>	<p>5 баллов – международный уровень; 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.</p>
	<p>4.3. Наличие обобщенного опыта работы Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.</p>	<p>15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.</p>
	<p>4.4. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов.</p>	<p>5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p>
<p>5. Включенность в методическую работу</p>	<p>5.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.</p>	<p>6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 балла – утверждена муниципальным экспертным советом.</p>
	<p>5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).</p>	<p>7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.</p>
	<p>5.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.</p>	<p>Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.</p>
	<p>5.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).</p>	<p>3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Участие в различных мероприятиях суммируются.</p>
<p>6. Взаимодействие со специалистами</p>	<p>6.1. Активное взаимодействие со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья, ДОУ,</p>	<p>По 1 баллу за каждое совместное мероприятие.</p>

	учреждениями здравоохранения.	
7. Общественная деятельность	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	7.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	7.3. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла.
8. Исполнительская дисциплина	8.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	8.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	8.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого, педагога-организатора:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления (только очные). Примечание: сумма баллов по данному критерию не может превышать 30 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призеры – 2 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.2. Результативное очного участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 4 балла; Призер – 3 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов.

		<p>Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.</p>
	1.3. Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, фестивалях, конференциях всех уровней.	<p>Примечание: считать участие по мероприятиям муниципального уровня и выше, баллы суммируются. 50 % и выше – 3 баллов; 40 % обучающихся -2 балла; 30 % обучающихся – 1 балл.</p>
	1.4. Охват обучающихся общешкольными мероприятиями, проводимыми в каникулярное время.	<p>41-49% - 3 балла; 50-69% - 4 балла; 70-89% - 5 баллов; 90-100% - 6 баллов. Примечание: % охвата считать от общего количества обучающихся, мероприятия, проведенные за полугодие, суммируются и определяется средний балл.</p>
	1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	По 1 балла за каждое совместное мероприятие.
	1.6. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках, акциях, общешкольных мероприятиях. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	<p>Региональный и выше - 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.</p>
2. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<p>Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер. <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер. <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.</p>
	2.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	<p>5 баллов – международный уровень; 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.</p>

	2.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
3. Включенность в методическую работу	3.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	3.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
	3.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Участие в различных мероприятиях суммируются.
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	4.2. Регулярное освещение деятельности на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	4.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога».	3 балла.
5. Общественная деятельность	5.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	5.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	5.3. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла.

6.Исполнительская дисциплина	6.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	6.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	6.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года.	3 балла - более 90%; 1балл – 80-89%.
	1.2. Участие обучающихся в кружках, организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	4 балла – более 1 раза в четверть; 2 балла - 1 раз в четверть.
	1.3. Достижения обучающихся в очных социально-значимых проектах, акциях и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.4. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах, смотрах, фестивалях и др. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель –3 балла; Призеры – 2 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 6 баллов; Призеры – 5 баллов. Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 9 баллов; Призеры – 7 баллов. Достижения разных учащихся суммируются.
	1.5. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	1 балл за каждое совместное мероприятие.
2. Внедрение современных информационных технологий	2.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 балла (скриншоты страниц личного сайта).
	2.2. Регулярное освещение деятельности педагога на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	2.3. 100% заполнение в ИСОУ «Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	3 балла
3.	3.1. Результативное участие (победа, выход	Очные:

Профессиональные достижения	в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<p>всероссийский уровень: 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер.</p> <p>региональный уровень: 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер.</p> <p>муниципальный уровень: 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.</p>
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	<p>5 баллов – международный уровень; 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;</p> <p>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.</p>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	<p>15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.</p>
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	<p>6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.</p>
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	<p>7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.</p> <p>При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.</p>
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	<p>Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.</p>
	4.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования, аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри и др.).	<p>3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.</p> <p>Участие в различных мероприятиях суммируются.</p>
5. Общественная деятельность	5.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и	<p>5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ.</p> <p>Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя</p>

	всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	ПТЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	5.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируется, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
	5.3. Подписка периодических изданий (при предоставлении подтверждающих документов).	2 балла.
6.Исполнительская дисциплина	6.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	6.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	6.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом.	1.1. Охват физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного дня и внеурочной деятельности (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	3 балла – 95% и выше; 1 балл – 80-94%.
	1.2. Охват обучающихся занятиями утренней гимнастикой (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	3 балла – 95% и выше; 1 балл – 80-94%.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта.	5 баллов – свыше 50% обучающихся; 3 балла 30-49% обучающихся; 1 балл – 20-29% обучающихся.
	1.4. Результаты участия команды в городской спартакиаде школьников.	10 баллов – 1 место; 7 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место; 3 балла - 4-7 места; 2 балла - 8-10 место.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за группу обучающихся в учреждениях соответствующей направленности.
2. Сформированность информационно-технологической	2.1. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление (не менее одного раза в неделю).	5 баллов (скриншоты страниц личного сайта).
	2.2. 100% заполнение в ИСОУ	3 балла

компетенции обучающихся	«Виртуальная школа» модуля «Портфолио педагога»	
3. Профессиональные достижения инструктора по физической культуре	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер. <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер. <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень 4 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 3 года.	15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; 7 баллов – уровень ОУ.
	3.4. Результативность участия в конкурсах, праздниках, выставках и др. Примечание: основанием для уровня ОУ являются приказы по школе.	Региональный и выше - 5 баллов; Муниципальный – 3 балла; Школьный – 2 балла.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 баллов – утверждена муниципальным экспертным советом.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов;
	4.4. Участие в экспертных предметных комиссиях (ЕГЭ, олимпиады, тестирования,	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.

	аттестация пед. кадров, смотры, конкурсы, творческих группах, жюри, судейство и др.).	Участие в различных мероприятиях суммируются.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	5.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	5.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.	100% - 5 баллов.
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 5 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания. Выполнение плана подписки на 100%.	5 баллов.
	1.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся по итогам полугодия).	10% и выше - 5 балла; 5-9% - 3 балла.
	1.5. Положительная динамика книговыдач (% от общего количества учащихся по итогам полугодия).	10% и выше - 5 балла; 5-9% - 3 балла.
	1.6. Организация работы по приобретению дневников учащихся Белгородской области.	100% - 5 баллов; 85% - 3 балла; 70% - 1 балл.
	1.7. Мероприятия, проводимые в каникулярное время.	1 балл за каждое мероприятие.
	1.8. Охват обучающихся мероприятиями, проводимыми в каникулярное время (По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий)).	5 баллов – 100%; 3 балла - 80-99%; 1 балл – 60-79%
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».	5 баллов (максимально) 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл.
	2.2. Ведение и заполнение модуля «Библиотечный фонд» ИСОУ «Виртуальная школа»	5 баллов.
	2.3. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц).	3 балла.
	2.4. Занятость читального зала с использованием читателями электронных	3 балла.

	ресурсов.	
	2.5. Оказание помощи пользователям электронными образовательными ресурсами.	3 балла.
3. Профессиональные достижения библиотекаря	3.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: <u>всероссийский уровень:</u> 30 баллов – победитель; 25 баллов – призер. <u>региональный уровень:</u> 20 баллов – победитель; 15 баллов – призер. <u>муниципальный уровень:</u> 15 баллов – победитель; 10 баллов – призер, выход в финал 7 баллов – участие. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах ПМ баллы суммируются.
	3.2. Наличие публикаций в сборниках международного, всероссийского, регионального или муниципального уровней (без учета Интернет-публикаций).	5 баллов – международный уровень; 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются, но не более 15 баллов. Подтверждается страницами сборника.
4. Включенность в методическую работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, внеурочной деятельности, кружков и т.д. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год.	6 баллов – утверждена региональным экспертным советом; 4 балла – утверждена муниципальным экспертным советом.
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
	4.3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	Уровень ОУ- 3 балла; Муниципальный уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 7 баллов; Всероссийский, международный уровни – 10 баллов.
5. Межведомственные отношения	5.1. Наличие договора и плана работы с ЦБС города.	1 балл.
	5.2. Выполнение совместного плана работы с филиалами библиотек и ГЮБ.	1 балл за каждое мероприятие.
6. Состояние библиотеки	6.1. Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе школьных библиотек.	5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	6.2. Качественная подготовка библиотеки к новому учебному году (только на начало	5 баллов - принят с поощрением; 3 балла – принят без замечаний.

	учебного года).	
7. Общественная деятельность	7.1. Качественное исполнение функций организатора ППЭ, общественного наблюдателя, помощника руководителя ППЭ во время проведения региональных и всероссийских ОГЭ и ЕГЭ.	5 баллов – региональные и российские ОГЭ и ЕГЭ. Примечание: при отсутствии замечаний со стороны руководителя ППЭ и контролирующих органов; при совмещении функций баллы суммируются.
	7.2. Участие в общественной деятельности жизни школы (руководство: профком, управляющий совет, творческие группы, наставничество, оператор электронных баз, координатор интеллектуальных конкурсов, начальник школьного лагеря, заместитель начальника лагеря, наставник кадетского класса, ответственный за организацию питания и др.). Примечание: основанием для подтверждения являются приказы по школе; участие в нескольких направлениях суммируются, решение принимается комиссионно.	5 баллов.
8. Исполнительская дисциплина	8.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	8.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	8.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

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

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающих 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.	10 баллов при отсутствии предписаний контрольно-надзорных служб.
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	10 баллов при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб.
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	10 баллов.
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	10 баллов.
	1.5. Подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году. Примечание: по итогам работы соответствующей комиссии (акт), устанавливается сроком на один год.	10 баллов – «принято с поощрением»; 5 баллов – «принято».
	1.6. Исправность оборудования пищеблока.	10 баллов.
	1.7. Качественное содержание пришкольной территории.	10 баллов.
	1.8. Экономия энерго- и водных	10 баллов.

	ресурсов.	
	1.9. Активное взаимодействие со спец. учреждениями коммунального хозяйства.	По 2 балла за каждый договор.
	1.10. Обеспечение бесперебойной работы пожарной сигнализации, видеонаблюдения, «тревожной» кнопки.	10 баллов.
2. Кадровые ресурсы	2.1. Стабильность технического персонала.	10 баллов.
3. Достижения общеобразовательного учреждения	3.1. Наличие достижений в конкурсах и смотрах по благоустройству и озеленению территории, оформлению здания к праздникам и др.	Областной уровень: 10 баллов - 1 место; 8 баллов - 2 место; 6 баллов - 3 место; Участие – 4 балла. Муниципальный: 8 баллов - 1 место; 6 баллов - 2 место; 4 балла - 3 место; Участие – 2 балла.
4. Управленческая и хозяйственная деятельность	4.1. Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств.	Исполнение сметы: 10 баллов - 100%; 5 баллов - 80%; 3 балла - 50%.
	4.2. Отсутствие нарушений в ведении учётно-отчётной документации.	10 баллов.
	4.3. Соблюдение пропускного режима.	5 баллов.
	4.4. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	10 баллов.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	5.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	5.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря, делопроизводителя:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты деятельности секретаря по ведению делопроизводства	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	5 баллов - без замечаний.
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний.
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков.
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём.
	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	5 баллов.
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства, оргтехникой.	5 баллов.
	1.7. Качественная работа с электронной	5 баллов.

	почтой.	
	1.8. Качественная работа в локальной сети школы.	5 баллов.
	1.9. Ведение протокола поручений.	5 баллов.
	1.10. Ведение книги приказов по основной деятельности и журнала регистрации входящей и исходящей корреспонденции.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма секретаря	2.1. Отсутствие жалоб на неправомерные действия секретаря.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы с имеющимся оборудованием	1.1. Сохранность лабораторного оборудования.	80-100% - 10 баллов; 60-80% - 5 баллов.
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования.	5 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.).	3 балла.
	1.4. Качественное выполнение подготовительных работ и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.	5 баллов.
	1.5. Ведение электронных баз данных.	5 баллов.
	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением образовательного процесса.	5 баллов.
2. Участие в общественной работе	2.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	3.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	3.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное ведение документации.	10 баллов - поощрение по результатам внешней экспертизы.
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов.	5 баллов – качественно, своевременно; 3 балла - без замечаний.
	1.3. Квалифицированная работа с	5 баллов.

	техническим оснащением процесса делопроизводства (ПК, копировальная техника и др.).	
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	5 баллов.
	1.5. Ведение архива.	10 баллов.
	1.6. Сдача отчетов.	5 баллов – качественно, своевременно; 3 балла - без замечаний.
	1.7. Ведение документов по гигиеническому обслуживанию и санитарному обследованию работников школы.	5 баллов – качественно, своевременно; 3 балла - без замечаний.
	1.8. Ведение книги приказов по обучающимся школы и алфавитной книги.	10 баллов.
	1.9. Ведение личных дел обучающихся школы.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверенного имущества	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.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма сторожа	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений:

Критерии	Показатели	Количество баллов
----------	------------	-------------------

1. Результаты работы по обеспечению содержания закрепленных территорий в надлежащем состоянии	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	10 баллов.
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	10 баллов.
	1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма работника	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтера:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обеспечению пропускного режима	1.1. Обеспечение пропускного режима.	10 баллов – без замечаний.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов.
	1.3. Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма вахтера	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) вахтера.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по поддержанию дворовой территории в надлежащем состоянии	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	10 баллов - без замечаний.
	1.2. Надлежащее содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов - без замечаний.
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма дворника	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	5 баллов - при отсутствии жалоб.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	4 балла за каждое поручение.

4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера:

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Результаты работы по поддержанию компьютерной техники в рабочем состоянии	1.1. Качественное обслуживание парка компьютерной техники без привлечения специалистов из других организаций.	3 балла – 10-20 компьютеров; 5 баллов – 21-40 компьютеров; 8 баллов – 41-60 компьютеров; 10 баллов – 61 и более компьютеров.
	1.2. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения.	10 баллов.
	1.3. Организация и поддержание локальной сети школы.	5 баллов.
	1.4. Обеспечение контент-фильтрации в образовательном учреждении.	5 баллов.
	1.5. Самостоятельный ремонт компьютерной и оргтехники.	5 баллов.
	1.6. Работа с электронными системами.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма инженера	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неправомерные действия инженера.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда:

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда.	5 баллов.
	1.2. Отсутствие травматизма на производстве.	5 баллов.
	1.3. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по обеспечению безопасных условий труда в ОУ.	15 баллов.
	1.4. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина.	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора	Минус 5 баллов

	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора	Минус 10 баллов
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **инженера (ответственный за работу по обеспечению безопасности дорожного движения):**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Качество обеспечения комплексной безопасности дорожного движения	1.1. Осуществление систематического контроля за соблюдением правил дорожного движения и правил технической эксплуатации автомобилей, инструкций, приказов и других руководящих материалов в части обеспечения безопасности движения. (при наличии справки)	5 баллов.
	1.2. Принятие необходимых мер по предупреждению дорожно-транспортных происшествий. (при наличии приказа)	5 баллов.
	1.3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий и нарушений правил дорожного движения водителями.	5 баллов.
	1.4. Участие в разработке проектов перспективных и текущих планов по обеспечению безопасности движения. (при наличии проекта, плана)	5 баллов.
	1.5. Изучение условий работы водителей на рабочих местах, проверка режимов труда и отдыха водителей. (при наличии актов проверки)	5 баллов.
	1.6. Проведение служебных расследований дорожно-транспортных происшествий с выездом на места их совершения. (при наличии акта проведения расследования)	5 баллов.
	1.7. Проведение разбора дорожно-транспортных происшествий и допущенных водителями нарушений правил дорожного движения (при наличии справки о проведении мероприятий)	5 баллов.
	1.8. Осуществление контроля за соблюдением водителями на линии правил дорожного движения и обеспечение в соответствии с графиком выездов на линию работников для проведения проверок соблюдения водителями правил дорожного движения.	5 баллов.
	1.9. Организация изучения правил дорожного движения и других материалов по обеспечению безопасности движения (при наличии справки о проведении мероприятий)	5 баллов.
	1.10. Ведение учета и отчетности по безопасности движения.	5 баллов.

	1.11 Участие в мероприятиях, связанных с обеспечением безопасности дорожного движения (смотры безопасности дорожного движения, агитпробеги, конкурсы и др.). Примечание: Баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	5 баллов. Участие в различных мероприятиях суммируются.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны водителей на неправомерные действия.	5 баллов.
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	3.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	3.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика	1.1. Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	10 баллов.
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма гардеробщика	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) гардеробщика.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	2 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	4.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	4.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания, слесаря:

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обслуживанию здания	1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов.
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов.
	1.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и обеспечение аварийного ремонта.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма рабочего	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации.	5 баллов.
3. Участие в общественной работе	3.1. Выполнение общественных поручений.	4 балла за каждое поручение.
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.

	1.8 Непосредственное осуществление закупок запасных частей, прохождения технического осмотра, страхования, списания автотранспортных средств с оформлением соответствующей документации	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны водителей на неправомерные действия или бездействие.	5 баллов.
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Нарушение сроков исполнения поручений, приказов директора.	Минус 5 баллов.
	3.2. Невыполнение поручений и приказов директора.	Минус 10 баллов.
	3.3. Наличие дисциплинарных взысканий.	За каждое дисциплинарное взыскание - минус 5 баллов.

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

4.1. 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
С Управляющим советом
МБОУ СОШ № 40
Протокол №4 от 10.01.2022 г.

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ СОШ № 40
Протокол №1 от 31.01.2022 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40»
г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МБОУ СОШ №40 реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», постановлением Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020 года № 490-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп», постановлением Правительства Белгородской области от 20 декабря 2021 года №643-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №421-пп», решением Белгородского городского Совета от 29.09.2020 г. № 284 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Белгорода».

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

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ОУ, финансируемого за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных доходов, на основе определения величины гарантированной части оплаты педагогических работников,

установлении базовых окладов прочему педагогическому персоналу, вспомогательному и обслуживающему персоналу, применении повышающих коэффициентов гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного характера и системы стимулирующих выплат работникам по результатам труда в соответствии с разработанными в ОУ критериями, отражающими результаты и качество работы.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

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

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных 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).

1.6. В настоящем 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-квалификационную 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.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{И} \times \text{К} \times \text{Д} \times \text{У},$$

где:

И – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТдо} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля ФОТдо.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбп} + \text{ФОТбву} + \text{ФОТбоб},$$

где:

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

ФОТбп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

ФОТбоб – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТбуч} + \text{ФОТбпп},$$

где:

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

ФОТбпп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

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

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \cdot \text{ст.},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнз},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

- должностной базовой оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):
 - за сложность предмета;
 - за превышение нормативной наполняемости класса;
 - за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
 - за работу в коррекционных классах;
 - за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
 - за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
 - за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;
 - за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;
 - педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

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

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно **приложению № 1**;

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

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды) за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

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

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с **приложением № 2**, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1}(\kappa) + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где:

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

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с **приложением № 2** к Методике;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное

количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K_2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

K4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

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

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

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

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

Для предметов: музыка, охрана безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов – коэффициент K4 = 0;

K5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

K6 – 0,10 за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

K7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10-11 классы);

K8 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

K9 – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

- 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

- 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

К10 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМГЖ (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

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

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

$$ЗПуч. = \text{Обаз.} / 18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст},$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

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

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость 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. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно- педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с **приложением № 2**, рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чнз},$$

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с **приложением №2**;

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

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

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

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 2,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с **приложением № 2 к Методике**;

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

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

Рекомендуется:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;
- в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

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

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в **приложениях № 3**;

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

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

6. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

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

7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

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

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

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

9.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда всех категорий.

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

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

9.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

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

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:

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

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

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей (**приложение 6**).

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

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

10. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ

10.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

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

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

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

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 4 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

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

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ городских поселений

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1300	К = 3,7
группа 1051- 1300 учеников	К = 3,4
группа 901 – 1050 учеников	К = 3,1
группа 851 – 900 учеников	К = 2,5
группа 701 -850 ученика	К = 2,4
группа 501 – 700 учеников	К = 2,2
группа 401 -500 учеников	К = 2,0
группа 251 – 400 учеников	К= 1,9
группа 151 – 250 учеников	К =1,8
группа до 150 учеников	К = 1,0-1,7

10.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с **приложением № 4** к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 4 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;
- Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;
- Кб – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;
- Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;
- Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;
- Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

10.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

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

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

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

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

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором согласно **приложению № 4** к Методике.

12 . Порядок премирования

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

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

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

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

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

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

13. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

13.1. В общеобразовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20 процентов.

13.2. Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

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

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

14. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников ОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (приложение №5).

15. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому

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

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

16. Работа по совместительству

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

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

**Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера,
устанавливаемых педагогическим и другим работникам
общеобразовательных организаций**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 730 14 851 16 099

Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов I)
Гарантированная доплата молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника, методиста в общеобразовательных организациях

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2000

Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	15 776	14 275	13 222	12 319
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	14 275	13 222	12 319	11 418
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 997	11 108	10 353	9 597
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	13 241	11 997	11 108	10 353

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
1.1.	Заведующий библиотекой: - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	9 090 9 892 10 294 11 114 11 533
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части): - в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 143 12 047 12 998 13 996
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 012 13 053
2.2.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 012 13 053

2.5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 941 14 044
2.7.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 941 14 044
2.8.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 021 14 941 14 044
2.11.	Методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 941 14 044
2.12.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 021 12 941 14 044
2.16.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 012 12 941 14 044
2.17.	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 012 12 941 14 044
2.21.	Тьютор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 012 12 941 14 044
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 730 14 851 16 099
2.23.	Старший вожатый: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 128 12 012 13 053
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.1.	Вожатый	10 330
4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор): - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию - ведущий библиотекарь	9 090 9 263 9 700 11 149
4.5.	Помощник воспитателя	9 090

4.7.	Секретарь учебной части: - имеющий среднее (полное) общее образование; - имеющий среднее профессиональное образование; - имеющий высшее профессиональное образование	9 090 9 563 10 071
4.12.	Лаборант (включая старшего)	9 090
4.17.	Инженер: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию.	9 090 9 977 11 149
4.18.	Механик: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию.	9 090 9 263 10 149
4.25.	Специалист по кадрам	9 892
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 090
5.3.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 090
5.13.	Водитель автомобиля с категорией «Д»	9 567
5.15.	Гардеробщик	9 090
5.18.	Дворник	9 090
5.39.	Вахтер	9 090
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 090
5.43.	Слесарь	9 090
5.51.	Сторож (вахтер)	9 090
5.53.	Уборщик служебных помещений	9 090

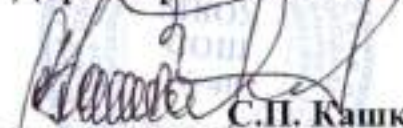
Согласовано

Председатель ПК
МБОУ СОШ №40


Д.В. Назарова
протокол № 8
от 21.01. 2022 г.

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ №40


С.П. Кашкаров
приказ № 69
от 26.01.2022 г.

**Нормы
бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви
и других средств индивидуальной защиты
работникам МБОУ СОШ №40
г. Белгорода**

№	Должность	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
1	Водитель автобуса	- костюм хлопчатобумажный - перчатки хлопчатобумажные (или трикотажные с полимерным покрытием) - жилет сигнальный (2-й класса защиты) - куртка на утепляющей прокладке	дежурный 6 пар 1 1
2	Заведующий библиотекой	- халат хлопчатобумажный	1
3	Заместитель директора по АХР	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - перчатки резиновые	1 4 пары 4 пары
4	Рабочий по обслуживанию здания	- костюм хлопчатобумажный - рукавицы брезентовые - сапоги резиновые (при занятости на наружных работах) - куртка на утепляющей	1 2 пары 1 пара 1 на 3 года

		прокладке	
5	Помощник воспитателя	- фартук прорезиненный с нагрудником - халат хлопчатобумажный - косынка (шапочка) хлопчатобумажная - перчатки комбинированные -- перчатки резиновые	1 2 2 6 пар дежурные
6	Сторож	- костюм из смешанных тканей - сапоги кожаные утепленные	1 1 пара на 4 года
7	Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный (или халат из смешанных тканей) (при мытье полов и мест общего пользования - дополнительно) - перчатки резиновые	1 4 пары
8	Учитель химии. Лаборант кабинета химии	- халат хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - очки защитные - респиратор - тапочки кожаные	дежурный дежурный 4 пары до износа до износа 1 пара
9	Учитель технологии	- халат вискозно-лавсановый - фартук хлопчатобумажный - перчатки комбинированные - очки защитные	1 1 4 пары до износа
10	Учитель физики. Лаборант кабинета физики	- перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с	Дежурные 1 пара 1

		изолирующими ручками - -коврик диэлектрический	
11	Дворник, сторож	- сапоги резиновые - рукавицы комбинированные - куртка на утеплённой прокладке - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - плащ непромокаемый	1 4 пары 1 1 1 на 3 года

**Нормы
бесплатной выдачи работникам
МБОУ СОШ №40 г. Белгорода
сmyвающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Должность	Наименование средств и норма выдачи на месяц	Количество работников
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло – 200 гр. Чистящие и моющие средства – 500 мл. Хлорсодержащие средства –300 гр.	10
2.	Дворник	Мыло – 200 гр.	2
3.	Вахтёр	Мыло – 200 гр.	2

Заместитель директора по АХР



Т.И. Волобуева

Специалист по охране труда



Т.М. Устинова

ВЫПИСКА

из решения общего собрания работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №40» г. Белгорода
от 31 января 2022 года

Всего работников 113

Присутствовали 109

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации Назарову Д.В., которая сообщила, что срок предыдущего коллективного договора, принятого 06 февраля 2019 года, истёк; ознакомила членов трудового коллектива с проектом нового коллективного договора МБОУ СОШ №40 г. Белгорода на 2022-2025 гг.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, отраслевым региональным и территориальным соглашениями.

Постановили:

Принять коллективный договор МБОУ СОШ № 40 г. Белгорода, заключающийся между работниками коллектива в лице председателя первичной профсоюзной организации школы Назаровой Д.В. и работодателем общеобразовательного учреждения в лице директора С.П. Кашкарова на период с 07.02.2022 г. по 06.02.2025 г.

За принятие договора проголосовало 109 работников трудового коллектива.

Председатель



С.П. Кашкаров

Секретарь



С.В. Воронова

Прошито, пронумеровано 109
(сто девять) листов

Директор МБОУ СОШ №40

г. Белгорода

 С.П. Кашкаров

Председатель профсоюзной

организации МБОУ СОШ №40

г. Белгорода

 Д.В. Назарова

