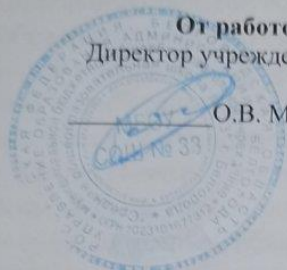


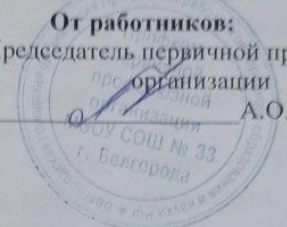
Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

От работодателя:
Директор учреждения
О.В. Мамин



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
А.О. Лукашова



**Коллективный договор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №33»
города Белгорода
на период с 02.12.2022 по 01.12.2025 год**

Принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального
общеобразовательного учреждения
МБОУ СОШ №33
Протокол от 01 декабря 2022 года № 2

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 32-1/22-ар от 02.12.2022 г.
Иван М.И. Мешков
[подпись]

Белгород 2022 год

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на период с 02.12.2022 по 01.12.2025 года и действует с момента подписания его сторонами.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33» города Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Лукашовой Алины Олеговны, с одной стороны, и работодателем МБОУ МОШ №33 г.Белгорода в лице директора Мамина Олега Викторовича, с другой стороны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(принимает по согласованию) профкома:

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

1.13. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств

работодателя.

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

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

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

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

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

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

Прохождение аттестации указанной категории зависит от желания самих педагогических работников.

2.5.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников организации, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерием массового высвобождения

– является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

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

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

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

2.5.5. В случае сокращения штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификацией предпочтение на оставлении на работе отдается 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 16 лет, неосвобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

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

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

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

3. Прием на работу, трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре 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);

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности.

3.15.1. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

3.16. В случае призыва работника на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает указ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель в праве заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся

ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечением в указанный период сроком действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.17. Обеспечивать ежемесячную выплату в размере не ниже средней заработной платы работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Работодатель обязуется:

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

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для педагогического персонала продолжительность рабочей недели в школе установить пятидневной с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут в I и II учебных четвертях, 40 минут – в III и IV четвертях, остальных - 40 минут.

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

4.1.3. Согласно ст. 105 ТК РФ, Приказа Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 года №424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», с целью соблюдения общей продолжительности ежедневной работы, установленной законодательством, рабочий день водителя автомобиля разделяется на 2 части. Перерыв между частями рабочего дня устанавливается не позже чем через четыре часа после начала работы и составляет 4 часа. Перерыв между частями рабочего дня (смены) предоставляется в местах, обеспечивающих возможность использования водителем времени отдыха по своему усмотрению. Время перерыва между частями рабочего дня (смены) и перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включается.

4.1.4. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками. При нагрузке учителя до 20 часов в неделю допускается не более двух «окон» в расписании уроков.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых 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 под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

4.2.2. 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.

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

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

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- в размере одинарной дневной или часовой части базового оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в одинарном размере;

- в размере двойной или часовой части базового оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом стимулирующих выплат в одинарном размере.

Выплата производится на основании локального акта учреждения и табеля учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (пп. 4 2 4 в ред, Постановления администрации города Белгорода от 01.07.2022 №125).

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

4.5. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения

тарификации. Тарификацию проводить два раза в год с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.

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

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

4.7.2. Работникам библиотек сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

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

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

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

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

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

4.7.8. Вновь принятым работникам может быть предоставлен очередной отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу (ст.122 ТК РФ).

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

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

4.7.9. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа.

4.7.10. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 и статьей 263 Трудового кодекса РФ.

4.21. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст.262.2 ТК РФ).

4.21.1. 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).

4.21.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 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).

4.21.3 Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы (выбрать подходящий вариант):

-с сохранением среднего заработка; -без сохранения заработной платы; -с предоставлением иной оплаты (указать как именно будет оплачиваться отпуск).

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).

4.22. 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).

4.23. Каждому члену коллектива, находящемуся в отпуске, в течение трех дней участвовать в подготовке школы к новому учебному году, с последующим предоставлением отгулов.

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

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

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

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

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п. 2.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

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

работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

По окончании срока перевода, в порядке предусмотренном п. 2.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка работодатель не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

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

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

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

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

4.24.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию

работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

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

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

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

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

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

4.25. Режим рабочего времени дистанционных работников.

На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положение раздела 2 настоящих правил внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени.

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.25.1. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденном в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

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

4.26. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем 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)».

4.27. Работодатель освобождает от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра

5. Оплата и стимулирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №33» г. Белгорода осуществлять на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и общим собранием работников общеобразовательного учреждения. (Приложение №2)

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

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

В норматив на реализацию государственного стандарта общего образования включаются расходы:

- на оплату труда (тарифная, надтарифная части, начисления);
- расходы на учебные пособия и хозяйственные нужды, технические средства обучения, медикаменты, горюче-смазочные материалы.

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

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

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

- при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего непрерывного стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базовой ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

5.4.1 Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу

за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, ухода на пенсию по окончании учебного года и др.)

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

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

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

5.8. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в денежной форме в валюте РФ (рублях) 25 (за первую половину месяца) и 10 (окончательный расчет) числа каждого месяца. Заработная плата за I половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

5.13. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 июня 2022 года в сумме 15 279 рублей в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

5.13.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ). Оплата

работы выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

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

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

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

6.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

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

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), а также 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.

- 6.3.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.
- 6.3.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.
- 6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.
- 6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.
- 6.6. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.
- 6.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям школьного возраста работников.

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя.

Стороны договорились:

- 7.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 7.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 20%), по согласованию с педагогическим советом.
- 7.3. Учитель имеет право участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди молодых специалистов.
- 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, спокойно.
- 7.5. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.
- 7.6. Учитель имеет право на содействие в решении бытовых проблем (обеспечение жильем, санаторным лечением).

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

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

Осуществлять ежегодный анализ причин травм на производстве, профессиональных заболеваний и несчастных случаев, учет и рассмотрение

причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2. Обеспечивает включение в коллективный договор мероприятий по улучшению условий и охране труда.

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

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

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

8.5. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.6. Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

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

оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

8.7. Предусмотреть следующие виды инструктажа по охране труда:

- а) вводный инструктаж по охране труда;
- б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- в) целевой инструктаж по охране труда;
- г) внеплановый инструктаж.

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

8.9. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными санитарными нормами (Приложение № 3). В случае не применения выданные работникам в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работодатель обязан отстранить от работы работника.

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

8.10.1. 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.

8.11. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

8.11.2. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

8.12. Создать условия для обеспечения горячим питанием в столовой работников школы.

8.13. Два раза в год 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, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования, по тарификации, аттестации педагогических кадров, управляющего Совета, специальной оценки условий

труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

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

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

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

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, управляющего Совета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

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

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

Стороны договорились:

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

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

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

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

Договор принят на общем собрании трудового коллектива работников 02.12.2022 года сроком на 3 года. (Протокол № 2 от 02.12.2022 года), который вступает в силу с 03.12.2022 по 03.12.2025 года.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №33» г. Белгорода
от 23.03.2015 г. № 76 (с изменениями по
приказу № 87 от 24.03.2016 года,
приказу № 28 от 09.02.2021 года,
приказу №40 от 24.02.2022 года)
Мамин О.В.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №33» г. Белгорода**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ (от 30.12.2001 №197-ФЗ ст. 100 п.19.34 Приложения к рекомендациям письма №ИР-170/17), Законом РФ «Об образовании» (ст. 47 - ч.3, п.7, 8; ч.6, 7, 4; ст. 48 - ч. 1, п.7; ст. 28 - ч.3, п.5), с учетом требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, иными нормативными правовыми актами и Уставом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №33» г. Белгорода и регулируют порядок приема и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.
- 1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими правилами, трудовым договором.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.
- 2.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

30

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя.

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

2.4. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Учреждения следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) 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 работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- ж) справка о наличии (отсутствия) судимости 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.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Учреждения;
- настоящими Правилами;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца;
- должностной инструкцией работника;

— иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.8. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для заместителей директора — не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

В сведениях 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.

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 ее 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.

2.10. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Учреждения хранятся в Учреждении.

2.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку, инспектор по кадрам обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.14. В день увольнения (последний день работы) администрация Учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой

книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.15. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием работника либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения.

3.1. Непосредственное управление Учреждения осуществляет директор.

3.2. Директор Учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. осуществлять поощрение работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор Учреждения обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

3.3.6. 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 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка 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 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка 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).

3.3.7. вести учет микротравм сотрудников;

3.3.8. выдавать средства индивидуальной защиты персоналу;

3.3.9. проверять рабочие места на безопасность, отстранять от работы персонал, если установили, что условия труда – опасные;

3.3.10. устранять опасность рабочего места и прочие.

3.4. Основные обязанности администрации:

3.4.1. обеспечить соблюдение требований Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.2. рационально организовать труд работников;

3.4.3. всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

3.4.4. совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников Учреждения передовой опыт работы;

3.4.5. обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения профессиональной и деловой квалификации;

3.4.6. обеспечивать соблюдение в лице санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества Учреждения;

3.4.7. создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам;

3.4.8. организовать горячее питание обучающихся и работников Учреждения;

3.4.9. организовать учет явки на работу и ухода с работы работников Учреждения.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

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

- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 4.1.9. участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения; участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 7 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- 4.2.1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность; свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 4.2.2. творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4.2.3. выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.2.4. участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 4.2.5. осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 4.2.6. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- 4.2.7. бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 4.2.8. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 4.2.9. защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 4.2.10. сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 4.2.11. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О времени начала отпуска работник должен быть извещен заранее.
- 4.2.12. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 4.2.13. досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 4.2.14. дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 4.2.15. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации
- 4.3. Работники Учреждения обязаны:
- 4.3.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 4.3.2. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; 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;
- 4.3.3. 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;
- 4.3.4. учитывать при реализации утвержденных рабочих программ и планировании заданий для самостоятельной подготовки учащихся (далее – домашнее задание):
- ранг трудности учебного предмета в соответствии со шкалой трудности учебных предметов;

- суммарную дневную учебную нагрузку учащихся плотность и эффективность урока; количество уроков; проведение контрольных работ, мониторинга и пр.);
- день недели (начало/конец недели);
- плановые перерывы для отдыха (предпраздничные, праздничные, выходные дни, каникулы и пр.);
- исключить домашние задания на каникулы.

4.3.5. соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями и проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.3.6. беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу; незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;

4.3.7. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.3.8. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.3.9. систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.3.10. учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

4.3.11. учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы; учитель обязан к первому дню учебной четверти иметь рабочую программу учителя;

4.3.12. педагогические работники обязаны, безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;

4.3.13. учителя и другие работники Учреждения обязаны выполнять все приказы директора Учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

4.3.14. классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются на полугодие или год;

4.3.15. классный руководитель обязан раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках обучающихся.

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков;

- г) курить в помещении и на территории Учреждения;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- е) отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения; созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- ж) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- з) использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

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

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: сторож школы, заведующий хозяйственной частью, заведующие учебными кабинетами.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.—7.13. настоящих Правил.

5. Рабочее время и его использование, время отдыха педагогических работников

5.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор школы, заместители директора школы, старший вожатый, секретарь.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

5.7. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание работников (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- инструктивно-методические совещания;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 3 часов.

5.12. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников общеобразовательного учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

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

5.15. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5.16. Администрация Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников в Учреждении осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 05 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

6.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными наградами;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;

42

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст. 81) и (или) Законом РФ «Об образовании» (ст. 56.4).

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Общего собрания работников Учреждения.

8. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы.

8.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе

(в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не

позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренного ст. 312.3 ТК РФ).

8.9. Режим рабочего времени дистанционных работников.

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

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

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

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

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

8.13. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №33 г. Белгорода
А.О.Лукашова

ПРИНЯТО

Управляющим советом
МБОУ СОШ №33 г. Белгорода
Председатель
Н.С. Галищева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 33
О. В. Мамин
(приказ №19 от 19.01.2021)

П О Л О Ж Е Н И Е

**о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников школы**

который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет. На основании представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №33, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию школы для подготовки соответствующего приказа.

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

- для заместителей директоров количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат от базового оклада, а именно:
 - ✓ 60% набранных баллов от общей суммы баллов – 64%
 - ✓ 50-59 % набранных баллов от общей суммы баллов – 60%
 - ✓ 40-49 % набранных баллов от общей суммы баллов – 55%
 - ✓ 30- 39 % набранных баллов от общей суммы баллов – 50%
 - ✓ 20- 29 % набранных баллов от общей суммы баллов – 45%
- для остальных категорий работников МБОУ СОШ №33 (исключая директора по должности «директор») – количество набранных баллов умноженное на стоимость одного балла.
- Из общего стимулирующего фонда образовательного учреждения вычитаются гарантированные доплаты за отраслевые награды («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования», «Отличник народного образования РСФСР» - 500 рублей), ведомственную награду Министерства просвещения Российской Федерации «Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации», а также доплаты заместителей директора, педагогического, учебно- вспомогательного и технического персонала затем все набранные баллы работниками школы суммируются и стимулирующий фонд без гарантированных доплат делится на общее количество баллов, тем самым получив стоимость одного балла.
- Директору, заместителям директор (непосредственно осуществляющих учебный процесс) количество набранных баллов не должно превышать 40% от максимальных баллов которые может набрать учитель (протокол №5 от 10.11.2012 заседания УС)
- Учебно- вспомогательному и техническому персоналу: на основании постановления Правительства Белгородской области №422 от 27.09.2021 «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.09.19 №421-пп» повышается на 20% на каждую ставку, полученная сумма делится на количество набранных баллов работниками, получается стоимость одного балла, который в свою очередь умножается на набранные баллы.
- Педагогическому персоналу (с 1 января 2013 года, на основании письма департамента образования области от 25.01.2013г. № 9-06/372-АА): от всего стимулирующего фонда берется не более 20%, полученная цифра делится на количество набранных баллов работниками, получается

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Белгородской области №421 от 30 сентября 2019 года.

1.3. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников школы ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются один раз в полгода:

- в январе - по итогам работы за сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь;
- в сентября - по итогам работы за январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август.

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

1.6. Стимулирующие доплаты устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования (педагоги, имеющие совмещение считают стимулирующий фонд при нагрузке 8 и более часов)

1.7. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода за полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

1.8. 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).

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 (далее - Комиссия), которая в своей работе руководствуется Положением.

2. Порядок распределения стимулирующей фонда оплаты труда работников.

2.1. Распределение стимулирующей фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода осуществляется Управляющим советом школы (далее - Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по распределению стимулирующей фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода (далее - Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по распределению стимулирующей фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №33 г. Белгорода», которая разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт школы.

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

2.4. Администрация МБОУ СОШ №33 готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников школы в отчётный период и направляет её в Комиссию.

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

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются администрации МБОУ СОШ №33 г. Белгорода для исправления и доработки в пятидневный срок.

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

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

2.9. Директор МБОУ СОШ №33 г. Белгорода инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.10. На основании произведённого Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчёта оформляется итоговый оценочный лист,

который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет. На основании представленного расчёта Управляющий совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №33, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию школы для подготовки соответствующего приказа.

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

- для заместителей директоров количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат от базового оклада, а именно:
 - ✓ 60% набранных баллов от общей суммы баллов – 64%
 - ✓ 50-59 % набранных баллов от общей суммы баллов – 60%
 - ✓ 40-49 % набранных баллов от общей суммы баллов – 55%
 - ✓ 30- 39 % набранных баллов от общей суммы баллов – 50%
 - ✓ 20- 29 % набранных баллов от общей суммы баллов – 45%
- для остальных категорий работников МБОУ СОШ №33 (исключая директора по должности «директор») – количество набранных баллов умноженное на стоимость одного балла.
- Из общего стимулирующего фонда образовательного учреждения вычитаются гарантированные доплаты за отраслевые награды («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования», «Отличник народного образования РСФСР» - 500 рублей), ведомственную награду Министерства просвещения Российской Федерации «Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации», а также доплаты заместителей директора, педагогического, учебно- вспомогательного и технического персонала затем все набранные баллы работниками школы суммируются и стимулирующий фонд без гарантированных доплат делится на общее количество баллов, тем самым получив стоимость одного балла.
- Директору, заместителям директор (непосредственно осуществляющих учебный процесс) количество набранных баллов не должно превышать 40% от максимальных баллов которые может набрать учитель (протокол №5 от 10.11.2012 заседания УС)
- Учебно- вспомогательному и техническому персоналу: на основании постановления Правительства Белгородской области №422 от 27.09.2021 «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.09.19 №421-пп» повышается на 20% на каждую ставку, полученная сумма делится на количество набранных баллов работниками, получается стоимость одного балла, который в свою очередь умножается на набранные баллы.
- Педагогическому персоналу (с 1 января 2013 года, на основании письма департамента образования области от 25.01.2013г. № 9-06/372-АА): от всего стимулирующего фонда берется не более 20%, полученная цифра делится на количество набранных баллов работниками, получается

| | | |
|--|---|--|
| | <p>6. Результаты участия обучающихся в научно-исследовательской, проектной деятельности по предмету</p> | <p>устанавливаются по высшему результату. Достижения по различным олимпиадам одного учащегося суммируются.</p> <p>5 балла - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень, но не более 5. За призовые места + 3 балла. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по высшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Устанавливается сроком на 1 год.</p> <p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место - 5 баллов; 2 место - 4 балла; 3 место - 3 балла; участие - 2 балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место - 7 баллов; 2 место - 6 баллов; 3 место - 5 баллов;</p> <p>Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место - 10 баллов; 2 место - 9 баллов; 3 место - 8 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по высшему результату. Достижения по разным конкурсам одного учащегося суммируются.</p> <p>5 баллов.</p> |
| | <p>7. Достижение обучающихся в официальных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах, фестивалях, соревнованиях различных уровней (творческих работ, рисунков, фотографий и т.д., входящих в перечень массовых мероприятий Департамента образования области)</p> | <p>80% и более - 5 баллов;</p> <p>70-79% - 3 балла;</p> <p>60-69% - 1 балл.</p> <p>Не менее 95% - 5 баллов.</p> |
| <p>3. Обеспечение доступности общего образования.</p> | <p>8. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.</p> <p>9. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).</p> <p>10. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.</p> <p>11. Уровень организации аттестации педагогических кадров.</p> <p>12. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др.)</p> <p>13. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.</p> | <p>5 баллов - при 100% подтверждении заявленных категорий.</p> <p>10 баллов - положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.</p> <p>5 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень, 2 балла - школьный уровень (результаты по разным направлениям суммируются)</p> |
| <p>4. Эффективность управленческой деятельности.</p> | | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>5. Достижения педагогов.</p> <p>Профессиональные курируемых</p> | <p>14. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.</p> <p>15. Качественное исполнение функций координатора по заполнению электронных баз данных (КПМО, ЭМОУ, Новигатор и тд)</p> <p>16. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов</p> | <p>90% и выше – 5 баллов.</p> <p>5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).</p> <p>Очные: 10 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель)</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p> <p>5 баллов</p> |
| <p>6. Инновационная деятельность педагогов.</p> | <p>17. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки-новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p> <p>18. Ведение ИСОУ и организация работы учителей по ведению ИСОУ</p> <p>19. Обобщение опыта работы учителей.</p> | <p>5 баллов</p> <p>2 балл – за каждый обобщенный опыт на школьном уровне, 3 балла на муниципальном уровне; 4 балла - на региональном уровне.</p> <p>5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов.</p> <p>5 баллов</p> |
| <p>7. Признание профессиональных достижений заместителя директора.</p> | <p>20. 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>21. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегий)</p> | <p>5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> |

| | |
|--|---|
| <p>22. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по... зно физической подготовленности.</p> <p>23. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, динамическая пауза, физзарядка, туристические походы и слёты, сборы и т.д.).</p> <p>24. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.</p> <p>25. Охват обучающихся класса вакцинацией от гриппа, ОРВИ</p> | <p>7 баллов – 80% и выше; 5 баллов- 60-79%, 3 балла – 40-59%.</p> <p>5 баллов – 70% и выше; 4 балла - 61-60%.</p> <p>5 баллов (при выполнении среднегородские выше). Устанавливается сроком на 1 год 2 балла за каждую акцию.</p> |
| <p>ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ</p> <p>26. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).</p> <p>27. Занятость обучающихся во внеурочное время (внеурочка, секции, кружки)</p> <p>28. Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка, пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>29. Сотрудничество с учреждениями культуры, экскурсионные выезды, выходы, посещение ДОЛ</p> | <p>5 баллов – при занятости 80 - 100%; 3 балла занятости 60 - 80%.</p> <p>5 баллов</p> <p>1 балл за каждое мероприятие, но не более (мероприятия на каникулах не учитываются исключением посещения ДОЛ)</p> |

овления доплат для заместителя директора: количество баллов – 206

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

| Критерии | Показатели критериев | Количество баллов | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|----|----|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Сформированность предметных компетенций обучающихся | <p>1. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены по выбору, при проценте выбравших экзамен не менее 50%). Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.</p> <p>Успеваемость</p> <p>Процент, учащихся набравших на уровне или выше среднегородских баллов</p> <p>ЕГЭ по выбору (отсутствие учащихся не набравших минимальное количество баллов)</p> <p>2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах</p> <p>Успеваемость</p> <p>Успеваемость на «4» и «5»</p> <p>3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, ВПР и др. (срок 1 год)</p> <p>Успеваемость</p> <p>Успеваемость на «4» и «5»</p> <p>4. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или полугодия (среднее значение по предметам)</p> <p>% успеваемости</p> <p>Дополнительно за качество знаний</p> <p>80-100</p> <p>79-65</p> <p>64-55</p> <p>54-45</p> <p>5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах. Предметные олимпиады (с уровня города)</p> | <p>100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;</p> <p>70 - 100% - 10 баллов; 60 - 69% - 8 баллов; 50 - 59% - 6 баллов; 41 - 49% - 4 балла.</p> <p>5 баллов</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 уч. год.</p> <p>100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл;</p> <p>75 - 100% - 10 баллов; 65 - 74% - 8 баллов; 55 - 64% - 6 баллов; 41 - 54% - 4 балла.</p> <p>100% - 7 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов</p> <p>80 - 100% - 5 баллов; 70 - 79% - 4 баллов; 60 - 69% - 3 балла; 50 - 59% - 2 балла.</p> <p>100% - 7 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов</p> <p>Группы сложности:</p> <table border="1" data-bbox="319 1321 343 1545"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table> <p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): победитель - 7 баллов; призеры - 6 балла; участник - 1 балла за каждого, но не более 5;</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место - 10 баллов; 2 место - 9 баллов; 3 место - 8 баллов;</p> | I | II | III | IV | 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | - | 3 | 2 | - | - |
| I | II | III | IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | - | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>место); 1 место – 14 баллов; 2 место – 13 баллов; 3 место – 12 баллов.</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по высшему результату. Достижения по разным олимпиадам одного учащегося суммируются.</p> <p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 5 балла; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; участие – 2 балла</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 7 балла; 2 место – 6 балла; 3 место – 5 балла;</p> <p>Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 балла; 3 место – 8 балла.</p> <p>Международный уровень (за каждое призовое место) – 12 баллов.</p> <p>Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по высшему результату. Достижения по разным конкурсам одного учащегося суммируются.</p> <p>8 балла - всероссийский уровень, 7 балла - региональный уровень; 6 балл - муниципальный уровень; 1 балл- школьный уровень, но не более 5. За призовые места + 3 балла. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по высшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Устанавливается сроком на 1 год.</p> <p>5 баллов</p> <p>За каждую форму – 1 балл</p> | <p>6. Достижение обучающихся в официальных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах, фестивалях, соревнованиях различных уровней (творческих работ, рисунков, фотографий и тд, входящих в перечень массовых мероприятий Департамента образования области)</p> |
| | <p>7. Результаты участия обучающихся в научно- исследовательской, проектной деятельности по предмету</p> | |
| | <p>8. Ведение ИСОУ</p> <p>9. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (зачеты, проекты, тестирование, контрольные работы)</p> | <p>2. Сформированность информационно-технологической компетенции</p> |

| 10. Разработка Фор и дистанционных курсов для учащихся сайта БелИРО | |
|---|---|
| 3. Эффективность организационной деятельности | 11. Исполнение функций дежурного учителя 12. Качественная работа с документами: ведение всех видов журналов Органная документация |
| | 13. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов |
| 4. Профессиональные достижения | 14. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегий) |
| | 15. Наличие обобщенного опыта работы |
| 5. Включенность в методическую работу | 16. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) |
| | 17. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) 18. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки-новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в |

59

| | | |
|--|--|---|
| <p>6. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями</p> | <p>20. Отсутствие жалоб в адрес учителя со стороны родителей, отсутствие травматизма</p> | <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов. 5 баллов.</p> |
|--|--|---|

| Критерии | 4.3. Критерии оценки профессиональных навыков преподавателей критериев | Кол-во баллов по каждому критерию |
|--|--|--|
| 1. Сформированность предметных компетенций | 1. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или полугодия % успеваемости Дополнительно за качество знаний | 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов Группы сложности: II |
| | 80-100 | 5 |
| | 79-65 | 4 |
| | 64-55 | 3 |
| | 54-45 | 2 |
| | 2. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, ВПР и др.(срок 1 год) | |
| | Успеваемость | Успеваемость |
| | Успеваемость на «4» и «5» | Успеваемость на «4» и «5» |
| | 3. Сдача норм ГТО | 5 баллов |
| | 4. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки | 4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89% |
| | 5. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах. | Муниципальный уровень (за каждое призовое место): победитель – 7 баллов; призеры – 6 балла; лауреат – 5 балла; участник – 1 балла, но не более 5; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов; Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 14 баллов; 2 место – 13 баллов; 3 место – 12 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения по разным олимпиадам одного учащегося суммируются. |
| | 6. Достижение обучающихся в официальных конкурсах, научно- | Муниципальный уровень (за каждое призовое место) |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>различных уровнях порцеленки работ, результатов, фототерапии (Президентские состязания и т.д., входящих в перечень массовых мероприятий Департамента образования области)</p> | <p>место – 3 балла; 4-6 место – 2 балла; 7-10 место – 1 балл; участие – 0,5 балла. Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</p> |
| <p>7. Результативное участие во Всероссийской спартакиаде школьников</p> | <p>7 баллов- 1 место, 5 баллов- 2-3 место, 3 балла - 4-8 место, 1 балл- участие</p> | <p>8 балла - всероссийский уровень; 7 балла - региональный уровень; 6 балл - муниципальный уровень; 1 балл- школьный уровень, но не более 5. За призовые места + 3 балла. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Устанавливается сроком на 1 год.</p> |
| <p>8. Результаты участия обучающихся в научно- исследовательской, проектной деятельности по предмету</p> | <p>5 баллов (проведение разных соревнований суммируются, но не более 15)</p> | <p>5 баллов (проведение разных соревнований суммируются, но не более 15)</p> |
| <p>9. Проведение соревнований на базе школы</p> | <p>5 баллов</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>10. Судейство соревнований</p> | <p>5 баллов</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</p> | <p>11. Проведение мероприятий спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями</p> | <p>12. Отсутствие травматизма у учащихся на уроках</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>4. Включенность в методическую работу</p> | <p>13. Отсутствие жалоб в адрес учителя со стороны родителей (в том числе обращения к администрации, где работает данный педагог, и др.);</p> | <p>5 баллов</p> |
| | <p>14. Качественная работа с документами: ведение всех видов журналов</p> | <p>5 баллов</p> |
| | <p>Отчетная документация</p> | <p>5 баллов</p> |
| | <p>15. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов)</p> | <p>5 баллов- за один курс, но не более 15 баллов. Устанавливается ср-ком на одно полугодие</p> |

62

| | | | |
|---|--|---|--|
| | <p>семинарах, колл... диях, форумах, педагогических (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> | <p>17. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождения практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>5. Профессиональные достижения учителя</p> | <p>18. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов</p> | <p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень(+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p> | <p>5 баллов</p> |
| | <p>19. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегией)</p> | <p>5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> | <p>5 баллов – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> |
| | <p>20. Наличие обобщенного опыта работы</p> | <p>7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год</p> | <p>5 баллов</p> |
| | <p>21. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелиРО</p> | <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов</p> | <p>5 баллов</p> |
| <p>6. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями</p> | <p>22. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях муниципального уровня/рейдах и т.д.),</p> | | <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов</p> |

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|--|--|--|
| 1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу 2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VIII вида и классах компенсирующего обучения 3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении и воспитании, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию 4. Психологическое сопровождение выпускников школы по подготовке к ЕГЭ и экзаменам в новой форме 5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска» 6. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся) 7. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения 8. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения 9. Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов 10. Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов 11. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелиРО 12. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья 13. Со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности 14. Со специалистами Центра занятости 15. Со специалистами учреждений здравоохранения 16. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых: по приказам вышестоящих органов | <p>У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла</p> <p>У 60-70% уч-ся - 5 баллов У 50-60% уч-ся - 4 балла</p> <p>100% охвата - 7 баллов</p> <p>У 70% детей и выше - 5 баллов</p> <p>У 50% детей и выше - 5 баллов</p> <p>У 75% уч-ся - 5 баллов</p> <p>У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла</p> <p>У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла</p> <p>У 80-100% - 5 баллов У 60-79% - 3 балла У 50-59% - 2 балла</p> <p>У 70-100% - 5 баллов в I кл. У 60-100% - 5 баллов в 9 кл.</p> <p>5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов -</p> |
| 2. Внедрение современных информационных технологий | | |
| 3. Взаимодействие специалистов | | |
| 4. Профессиональные | | |

| Достижения | | финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. Устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. |
|---|---|---|
| 5. Включенность в методическую работу | <p>17. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегий)</p> <p>18. Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>19. 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>20. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов)</p> <p>21. Разработка коррекционно-развивающих программ</p> <p>22. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в работе творческих групп</p> <p>23. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей</p> <p>24. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки-новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p> <p>25. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов</p> <p>26. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей секретаря ПМПК и т.д.)</p> | <p>5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> <p>7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год</p> <p>5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов.</p> <p>5 баллов- за один курс, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> <p>5 баллов Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются</p> <p>3 балла - муниципальный уровень 2 балла - уровень ОУ</p> <p>100% охвата - 8 баллов</p> <p>5 баллов</p> |
| 6. Признание профессионализма педагогов-психологов обучающимися и их родителями | | <p>5 баллов</p> <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов</p> |

65

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|---|--|---|
| 1. Эффективность обеспечения доступности и качества образования | <p>1 Участие в разработке и написании индивидуальных программ.</p> <p>2 Ведение необходимой документации.</p> <p>3 Реализация АОП обучающегося с РАС.</p> <p>4 Реализация коррекционно-развивающих программ обучающихся.</p> <p>5 Мониторинг образовательной деятельности обучающихся (2 раза в год в сентябре и в мае)</p> <p>6 Взаимодействие с педагогами общеобразовательных классов, где обучаются дети с РАС</p> <p>7 Участие в организационно-педагогической работе с родителями(законными представителями) обучающихся(проведение родительских собраний, семинаров, круглых столов) в рамках ресурсного класса.</p> <p>8 Эффективное публичное выступление на методических объединениях, семинарах, конкурсах, обмен опытом.</p> | <p>За каждую АОП 5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>Уровень ОУ- 2 балл муниципальный уровень- 3 балла региональный уровень- 4 балла всероссийский уровень- 5 баллов</p> <p>Уровень ОУ- 1балл муниципальный уровень-3 балла региональный уровень-4 балла всероссийский уровень-5 баллов</p> |
| 2. Эффективность работы с детьми с РАС | <p>9. Наличие победителей (призеров) в олимпиадах и конкурсах различных уровней и направлений (из перечня, по приказу УО, ДОБО) (каждый учащийся подсчитывается один раз) (Устанавливается два раз в год, август, декабрь).</p> <p>10. Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, всероссийской олимпиады школьников. (Устанавливается два раз в год, август, декабрь).</p> <p>11. Наличие победителей (призеров) различных конкурсов, спартакиад, соревнований различных уровней (не из перечня) (Устанавливаются два раз в год, август, декабрь). Не учитываются результаты работы учреждений дополнительного образования.</p> <p>12. Результативность участия (призовые места) обучающихся в конференциях и конкурсах исследовательских работ. (Устанавливается два раз в год, август, декабрь).</p> | <p>3 балла – муниципальный уровень; 5 баллов – региональный уровень; 10 баллов – всероссийский уровень</p> <p>3 балла – муниципальный уровень; 5 баллов – региональный уровень; 10 баллов – всероссийский уровень</p> <p>Победитель (призёр) – 1 балл Интернет - конкурсы 1 балл независимо от количества победителей и призеров</p> <p>15 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося по одному</p> |

| | результату. Достижения разных учащихся суммируются. 100-75% - 5 баллов 50-75% - 3 балла % считается от количества обучающихся |
|--|---|
| 13. Доля участников различных конкурсов, спартакиад, соревнований различных уровней (не из перечня). (Каждый учащийся подсчитывается один раз) (Устанавливается два раз в год, август, декабрь). Не учитываются результаты работы учредений дополнительного образования. | |
| 3. Взаимодействие специалистов | 14. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья - участие в организационно-педагогической работе с родителями (законными представителями), обучающихся в рамках реализации проекта 2 балла |
| 4. Профессиональные достижения | 15. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. 2 балла |
| 5. Включенность в методическую работу | 16. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллективом) 5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие 17. Наличие обобщенного опыта работы 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год 18. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) 5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. 19. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) 5 баллов- за одни курсы, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие |

| | | |
|---|--|--|
| <p>6. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями</p> | <p>20. Участие в работе экспертных (рабочих) групп по оценке качества работы специалистов и т.д. городской администрации, муниципальных образований и т.д.</p> <p>21. Участие в работе экспертных групп по написанию АООП, советов и т.п.</p> <p>Участие в проведении ОГЭ в качестве общественных наблюдателей.</p> <p>Участие в мероприятиях по приказу УО.</p> <p>Участие в проведении ГИА в качестве общественного наблюдателя ОГЭ, ЕГЭ на школьном уровне.</p> <p>Участие в мероприятиях общеобразовательного учреждения по приказу директора</p> <p>(Устанавливается два раза в год, август, декабрь).</p> <p>22. Помощь в проведении Дней открытых дверей, консультаций, нестандартных родительских собраний, круглых столов, лекториев, тренингов, семинаров, открытых уроков для родителей, выставок, представление информации на сайте школы, соц.акции</p> <p>23. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов</p> <p>24. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей секретаря ПМПК и т.д.)</p> | <p>5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ</p> <p>Уровень ОУ- 2 балл муниципальный уровень- 3 балла региональный уровень- 4 балла всероссийский уровень- 5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов</p> |
|---|--|--|

68

| 4.6. Критерии оценки результатов деятельности педагога | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев | | |
|--|----------|---|--|---|--|
| 1. Позитивные результаты деятельности социального педагога | Критерии | 1. Отсутствие преступлений в ОУ | 5 баллов | | |
| | | 2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ | 5 баллов – при отсутствии нарушений 2 балла - при положительной динамике в сторону уменьшения. | | |
| | | 3. Результативное участие обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах | Муниципальный уровень 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; участие – 1 балл. Региональный уровень 1 место – 8 баллов место – 7 баллов; 3 место - 6 баллов | | |
| | | 4. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения | 75 - 100% - 8 баллов; 50 - 74% - 7 баллов. | | |
| | | 5. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время | 75% и выше - 8 баллов. | | |
| | | 6. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы | 70 % и выше - 5 баллов; 61-69% - 4 балла; 50-60% 3 балла. | | |
| | | 7. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей вечерними рейдовыми проверками. | 5 баллов | | |
| | | 8. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет, из числа проживающих в микрорайоне школы учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей | 5 баллов | | |
| | | 2. Включенность в методическую работу | Критерии | 9. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | 5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. |
| | | | | 10. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) | 5 баллов- за одни курсы, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие |
| | | | | 11. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО | 5 баллов |
| | | | | 12. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» | 5 баллов |

| 3. Профессиональные достижения | 4. Проведение мероприятий по приказам вышестоящих органов | баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень(+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. |
|---|---|--|
| | 14. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегией) | 5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие |
| | 15. Наличие обобщенного опыта работы | 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год |
| 4. Признание высокого профессионализма социального педагога | 16. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога 17. Привлечение к работе в качестве эксперта | 5 баллов. 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – разовое участие |
| 5. Взаимодействие с субъектами профилактики | 18. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г. Белгороду; ОДН УВД по г. Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям». 19. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.) | По 2 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов |

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|--|--|--|
| <p>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности</p> <p>2. Внедрение современных информационных технологий</p> <p>3. Профессиональные достижения</p> | <p>1. Охват учащихся логопедической помощью</p> <p>2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью</p> <p>3. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся: - классов компенсирующего обучения</p> <p>- специальных (коррекционных) классов VII вида</p> <p>4. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию.</p> <p>5. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО</p> <p>6. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов</p> <p>7. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегий)</p> | <p>6-12 детей на ставку 5 – баллов 3 – 5 детей на ставку – 3 балла 13-18 детей – 10 баллов Больше 18 детей -15 баллов (устанавливается сроком на один учебный год)</p> <p>У 60% детей – 7 баллов У 50% детей – 6 баллов У 40% детей – 5 баллов</p> <p>У 80% учащихся – 5 баллов У 70% учащихся – 4 балла</p> <p>У 60% учащихся – 5 баллов У 50% учащихся – 4 балла 100% охвата – 7 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень(+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p> <p>5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный</p> |

| | | уровень, устанавливается сроком на один полугодие |
|---------------------------------------|---|---|
| 4. Включенность в методическую работу | 8. Наличие обобщенного опыта работы | 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла - школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год |
| | 9. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | 5 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. 3 балла - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. |
| | 10. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) | 5 баллов- за одни курсы, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие |
| | 11. Участие в работе творческих групп | 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ. |
| | 12. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» | 5 баллов |
| | 13. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов | 5 баллов |
| | 14. Проведение совместной работы: - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья. | 2 балла |
| | 15. со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности | 2 балла |
| | 16. со специалистами с учреждениями здравоохранения | 2 балла |
| | 17. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.) | 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов |
| | 5. Признание высокого профессионализма обучающимися и их родителями | |
| | 6. Взаимодействие со специалистами | |

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|---|---|---|
| 1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой | <p>1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления</p> <p>2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.</p> | <p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень, 2 балла - участие</p> <p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень, 2 балла - участие</p> <p>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p> <p>5 баллов</p> |
| 2. Профессиональные достижения | <p>3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время</p> <p>4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p> <p>5. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов</p> <p>6. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегией)</p> | <p>По 1 баллу за каждый договор</p> <p>По 1 баллу за каждое совместное мероприятие</p> <p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель)</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p> <p>5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> |

| 3. Включенность в методическую работу | 8. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) 9. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) 10. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО 11. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки-новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» 12. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов | наименьший уровень участия в течение срока на 1 год |
|---|--|--|
| 4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями | 13. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.) | 5 баллов - региональный уровень, 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. 5 баллов- за один курс, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов |

74

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|---------------------------------------|---|--|
| 1. Позитивные результаты деятельности | <p>1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года</p> <p>2. Участие обучающихся в кружках в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий</p> <p>3. Участие в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах, соревнованиях и т.д.</p> | <p>5 баллов - более 90%</p> <p>3 балла - 80-89%</p> <p>4 балла - более 1 раза в четверть</p> <p>2 балла - 1 раз в четверть</p> <p>Очные: 8 баллов - международный и всероссийский уровень (устанавливается сроком на 1 год); 6 баллов - региональный уровень (устанавливается сроком на 1 год); 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.</p> <p>Заочные: 3 балла - международный и всероссийский уровень (устанавливается сроком на 1 год);</p> |
| 2. Профессиональные достижения | <p>4. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов</p> <p>5. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегией)</p> | <p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 1 балла - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель)</p> <p>Примечание: баллы за участие в высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p> <p>5 балла - международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>3. Включенность в методическую работу</p> | <p>7. 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>8. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов)</p> <p>9. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО</p> <p>10. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p> | <p>уровень). Устанавливается сроком на 1 год</p> <p>5 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. 3 балла - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов.</p> <p>5 баллов- за одни курсы, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> |
| <p>4 Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями</p> | <p>11. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов</p> <p>12. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.)</p> | <p>5 баллов</p> <p>0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов</p> |
| <p>5. Сформированность информационно-технологической компетенции</p> | <p>13. Ведение ИСОУ</p> <p>14. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (зачеты, проекты, тестирование, контрольные работы)</p> | <p>5 баллов</p> <p>За каждую форму – 1 балл</p> |

4.10. Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|--|--|---|
| <p>1. Позитивные результаты деятельности</p> <p>2. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре обучающимися и их родителями</p> | <p>1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени</p> <p>2. Охват учащихся утренней гимнастикой</p> <p>3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта</p> <p>4. Результаты участия в городской спартакиаде</p> <p>5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта</p> <p>6. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов</p> <p>7. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований</p> | <p>5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры</p> <p>5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры</p> <p>10 баллов – свыше 30% учащихся</p> <p>5 баллов – 20-30% учащихся</p> <p>10 баллов – 1 место, 7 баллов – 2 место</p> <p>5 баллов – 3 место, 3 балла - 4-7 места</p> <p>2 балла - 8-10 место, 1 балл - участие</p> <p>1 балл за группу</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла – региональный уровень</p> <p>2 балла - муниципальный уровень.</p> <p>Баллы суммируются за каждый факт судейства</p> |

4.11. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|---------------------------------------|---|---|
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1. Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста 2. Выполнение плана обучения по ГОиЧС | 10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт 5 баллов – 100% выполнение плана |
| 2. Профессиональные достижения | 3. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др | Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Примечание: общая сумма баллов по данному показателю не может превышать 30 баллов. |
| | 4. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов | Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», |

74

| | | результату, при участии в мероприятиях промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. |
|---|--|---|
| | 5. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллектив) | 5 балла – междунароный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие |
| | 6. Наличие обобщенного опыта работы | 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год |
| 3. Включенность в методическую работу | 7. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) 8. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) 9. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождения практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» 10. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелиРО 11. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов | 5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. 5 баллов- за один курс, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие 5 баллов |
| 4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями | 12. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.) | 5 баллов 5 баллов |
| | | 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов |

9)

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|--|--|---|
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года. 2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация) | 100% - 5 баллов 5% - 5 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл. |
| 2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек. | 3. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания Выполнение плана подписки на 100% 4. стабильная или Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися 5. Стабильность или положительная динамика книговыдач на 1 обучающегося 6. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент» | 5 баллов 3 балл 5 баллов 10 баллов (максимально) 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 3 балла |
| 3. Профессиональные достижения библиотекаря | 7. Выполнение информационных запросов повышенной сложности 8. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы. (не реже 1 раза в месяц) 9. Наличие компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей с электронными образовательными ресурсами 10. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов | 5 баллов 5 баллов 5 баллов Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень(+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются |

| | Результаты участия за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. | |
|---|--|--|
| 11. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллегией) | 5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие | |
| 12. Наличие обобщенного опыта работы | 5 баллов - региональный уровень; 4 баллов - муниципальный уровень; 3 балла- школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год | |
| 13. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | 5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. | |
| 14. Прохождение курсовой подготовки (платные, дистанционные в соответствии с графиком курсов) | 5 баллов- за одни курсы, но не более 15 баллов. Устанавливается сроком на одно полугодие | |
| 15. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО | 5 баллов | |
| 16. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки- новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» | 5 баллов | |
| 17. Наличие договора и плана работы с ЦБС города. | 5 баллов | |
| 18. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов | 5 баллов | |
| 19. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях/рейдах, исполнение обязанностей начальника лагеря и т.д.) | 0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов | |
| 4. Включенность в методическую работу | | |
| 5. Межведомственные отношения | | |
| 6. Признание высокого профессионализма библиотекаря обучающимися и их родителями | | |

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

| Критерии | Показатели критериев | Количество баллов по каждому критерию |
|---|--|---|
| 1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям | 1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. 2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда) 3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования 5. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году 6. Исправность оборудования на пищеблоке 7. Рациональное использование (экономию) энергоресурсов, водоснабжения 8. Работа с отчетной документацией (своевременная сдача документов на списание, постановка на учет материальных ценностей и т.д.) 9. Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах) | 5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно 5 баллов - при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно 5 баллов 3 балла 5 баллов - «принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) 2 баллов - «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии) 5 баллов 2 баллов 3 баллов |
| 2. Достижения общеобразовательного учреждения | | Областной уровень 1 место - 10 баллов 3 место - 6 баллов Муниципальный 1 место - 8 баллов 3 место - 4 балла 5 баллов |
| 3. Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами | 10. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала | 2 место - 8 баллов Участие - 4 балла 2 место - 6 баллов Участие - 2 балла |

| Критерии Эффективности деятельности | Показатели | Количество баллов |
|---|--|--|
| 1. Эффективность работы по совершенствованию базы Учреждения и подготовки к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д) | 1. Эффективность работы по совершенствованию базы Учреждения и подготовки к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д) 2. Качество разработки методических и информационных материалов Учреждения 3. Качество подготовки диагностики, прогнозирования и планирования, переподготовки и повышения квалификации руководства и специалистов Учреждения 4. Уровень участия в разработке перспективных планов заказа учебных пособий, методических материалов | 10 баллов - положительная внешняя оценка; 5 баллов - положительная внутренняя оценка 10 баллов - положительная внешняя оценка; 5 баллов - положительная внутренняя оценка 10 баллов - положительная внешняя оценка; 5 баллов - положительная внутренняя оценка До 10 баллов - положительная внешняя оценка; 5 баллов - положительная внутренняя оценка |
| 2. Профессиональные достижения курируемых педагогов. | 5. Результаты участия в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам вышестоящих органов 6. Наличие обобщенного опыта работы учителей 7. Количество печатных работ учителей. | Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 12 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень (+4 балла за выход в финал или победитель) Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. 7 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла - школьный уровень). Устанавливается сроком на 1 год 1 работа (при условии участия в подготовке и рецензировании материалов); 3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балла - муниципальный уровень; |

| 3. Инновационная деятельность педагогов. | педогогических чтениях (выступления, организация выставок и др. т.п.) | рецензирование материалов: 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балла – муниципальный уровень. |
|---|--|--|
| | 9. Результативное участие педагогов в очных и заочных конкурсах | Очные (при условии участия в подготовке рецензирования материалов): 20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в подготовке рецензирования материалов): 10 баллов – Всероссийский уровень; 5 балла – региональный, муниципальный уровень |
| | 10. Разработка ЭОРов и дистанционных курсов для учащихся на сайте БелИРО | 5 баллов |
| | 11. Участие в работе инновационной или стажировочной площадки в сети площадки-новатора, работе базового учреждения для курсов повышения квалификации или прохождении практики студентов, в реализации проектов зарегистрированных в АИС «Проектное управление» | 5 баллов |
| 4. Признание высоких профессиональных достижений методиста. | 12. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) | 5 балла - региональный уровень; 4 балл - муниципальный уровень. 3 балл - уровень ОУ, заочные 1 балл, но не более 5 баллов. |
| | 13. Наличие собственных публикаций методических материалов из опыта работы в сборниках рекомендованных редакционным советом (коллективом) | 5 балла – международный, всероссийский, региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень. Устанавливается сроком на одно полугодие |

| Критерии | Критериев |
|--|----------------------------------|
| 1. Позитивные результаты деятельности секретаря | 3 баллов - без замечаний |
| 1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора. | |
| 2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. | 2 баллов - без замечаний |
| 3. Соблюдение сроков исполнения документации | 5 баллов – при соблюдении сроков |
| 4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование (алфавитная книга, трудовые книжки, личные дела учащихся, форма Т-2) | 5 баллов |
| 5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел | 5 баллов |
| 6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) | 3 баллов |
| 7. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр). | 2 баллов |
| 7. Ответствие жалоб со стороны родителей, педагогов | 5 баллов |
| 8. Ответственный за горячее питание | 10 баллов- без замечаний |
| 2. Признание высокого профессионализма секретаря | |

4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
|--|---|---|
| 1. Позитивные результаты деятельности лаборанта | 1.1. Сохранность лабораторного оборудования | 80 - 100 % - 5 баллов 60 - 80 % - 3 балла |
| | 1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования | 10 баллов |
| | 1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.) | 3 балла |
| | 1.4. За вредные условия труда | 5 баллов |
| 2. Признание высокого профессионализма лаборанта | 2.1. Ответствие жалоб со стороны родителей, педагогов | 5 баллов |

| | | | |
|--|---|--|------------------|
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории 1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации 1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР 1.4. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии | 10 баллов 10 баллов 5 баллов 5 баллов - соответствие нормам и требованиям | критериев |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непропорциональные действия | 5 баллов | |
| 4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию | | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю | критериев |
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения 1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения | 15 баллов 15 баллов | |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов. | 5 баллов | |
| 4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа | | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю | критериев |
| 1. Позитивные результаты деятельности сторожа | 1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства 1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации 1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии | 10 баллов 10 баллов 10 баллов | |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия | 5 баллов | |

| 1. Позитивные результаты деятельности | | критериев |
|--|--|---|
| 1.1. Качество ежедневной уборки помещений. | | 5 баллов |
| 1.2. Качество генеральной уборки помещений | | 5 баллов |
| 1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР | | 10 баллов |
| 1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории | | 5 баллов - соответствие нормам и требованиям |
| 1.5. За использование диз. средств | | 5 баллов |
| 2. Признание высокого профессионализма | | 5 баллов |
| 4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении | 10 баллов – без замечаний |
| | 1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 10 баллов |
| | 1.3. Качественная работа с системой видеонаблюдения, пожарной сигнализацией, тревожной кнопкой | 10 баллов |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 5 баллов |
| 4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории | 5 баллов - без замечаний |
| | 1.2. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО | 5 баллов - без замечаний |
| | 1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время | 5 баллов (устанавливается сроком на один год) |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 5 баллов - при отсутствии жалоб |

| | | |
|--|---|---|
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники 1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер 1.3. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения | 5 баллов 3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов - 21-40 компьютеров 8 баллов - 41-60 компьютеров 10 баллов - 61 и более компьютеров 2 баллов |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на неворовные действия | 5 баллов |
| 4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| 1. Позитивные результаты деятельности | 1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве 1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций. 1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктора и т.д.) | 5 баллов 5 баллов 5 баллов |
| 2. Признание высокого профессионализма | 2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия | 5 баллов |
| 4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по БДД и водителя | | |
| Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| 1. Качество выполняемых работ | 1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу инженера 1.2. Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса 1.3. Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации 1.4. Обеспечение безопасной перевозки детей 1.5. Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи 1.6. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса | 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов |
| 2. Исполнение должностных обязанностей | 2.1. Отсутствие ДТП, замечаний | 5 баллов |

Перечень СИЗ, применение которых требует практических навыков для категорий работников:

| Категория работников | Перечень СИЗ |
|--|---|
| Уборщик служебных помещений | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий- 1 шт.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием -6 пар</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов - 6 пар</p> |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -1 шт.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием-6 пар</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов-12 пар</p> <p>Щиток защитный лицевой-до износа или</p> <p>Очки защитные -до износа</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> |
| Дворник | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -1 шт.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником -2 шт.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском - 1 пара</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием- 6 пар</p> |
| Сторож (вахтер) | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском - 1 пара</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием -12 пар</p> |
| Гардеробщик | <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений – 1шт</p> |
| Водитель | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -1 шт.</p> <p>Перчатки с точечным покрытием-12 пар</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов- дежурные</p> |

**Выписка из протокола №2
общего собрания работников
МБОУ СОШ №33 г.Белгорода**

от 01 декабря 2022г

Всего работников – 60

Присутствовало – 56

Повестка дня

1.Обсуждение и принятие Коллективного договора МБОУ СОШ №33 на 2022-2025 годы.

Слушали:

По второму вопросу слушали председателя профсоюза Лукашову А.О., которая ознакомила с текстом коллективного договора МБОУ СОШ №33 г.Белгорода на 2022-2025 год.

Выступили:

Алимова Е.В., заместитель директора по УВ, которая предложила принять «Коллективный договор» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33города Белгорода» на 2022-2025 год.

Постановили:

1.Принять Коллективный договор на период 2022-2025 года.

Коллективный договор на 2022-20225 год приняты единогласно путем открытого голосования.

Голосовали:

За – 56 человек

Против – 0

Воздержались – 0

Председатель собрания:

Мамин О.В.

