

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От работодателя:  
Директор МБОУ СОШ №31  
г. Белгорода



Кайдалова Е.В..

От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации



Надеина Т.В.

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №31» г. Белгорода  
на 2021-2023 годы**

Коллективный договор  
принят общим собранием  
работников МБОУ СОШ №31  
г. Белгорода

Протокол от 29 января 2021 г. №1

Администрация города Белгорода  
Управление по труду  
и социальному партнерству  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
№ 14/21<sup>обп</sup> от 25.05.2021 г.  
*И.И. Мешкова*  
(подпись)

Белгород 2021

## ***1. Общие положения.***

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2021-2023 годы и действует с момента подписания его сторонами, с 29.01.2021- по 28.01.2024г.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №31г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Надеиной Татьяны Владимировны, с одной стороны, и работодателем МБОУ СОШ №31 в лице директора Кайдаловой Елены Владимировны, 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 РФ.

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 собрании трудового коллектива 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, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

1.13. Формы управления учреждением осуществляются непосредственно работниками и через профком:

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета или работодателя.

2.3.3. Создать условия для повышения квалификации 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.

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

начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173, 174, 176 ТК РФ)

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276) 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, подлежат аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять 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 работников зависит от желания самих педагогических работников.

2.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, когда по уважительным причинам работник не имеет возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и прочие уважительные причины), по возможности сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом директора школы (Отраслевое соглашение управления образования города Белгорода и городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022г. От 27.12.2019г.)

2.5. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ). Критерием массового высвобождения – является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

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

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

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

2.5.4. В случае сокращения штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса РФ, 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, имеющие стаж работы менее одного года.

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

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

2.5.7. 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. Трудовые книжки работников оформляются в соответствии с действующей Инструкцией по заполнению трудовых книжек и хранятся в учреждении или производится формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде (ст.66 ТК РФ)

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – сведения о трудовой деятельности) 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 Российской Федерации.

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

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.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.

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

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

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

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

3.11. 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).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не

могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

3.11.2. 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.

3.11.3. 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. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

3.13.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности или трудовую книжку.

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

3.13.2. 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.

3.13.3. 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.

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

#### ***4. Рабочее время, время отдыха.***

Работодатель обязуется:

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

4.1. Продолжительность рабочей недели в школе установить пятидневной с общими выходными днями – суббота, воскресенье (ст.100 Трудового кодекса). Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.

Установить продолжительность уроков во 2–11-х классах - 45 минут.

Для учащихся 1-х классов устанавливается следующий ежедневный режим занятий:

- учебные занятия проводятся по 5-дневной учебной неделе и только в первую смену;
- использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре, октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый).

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

4.3. Для административно-управленческого персонала, работников дополнительного образования, старшего вожатого, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, социального педагога, психолога устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между уроками.

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

4.4.2. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах

времени, не превышающей их учебной нагрузки в неделю до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

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

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

4.8. 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.

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

4.10. 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.

4.11. Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4.17. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере 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 предоставлен:

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

4.18. 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 (ст.335 ТК РФ).

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.20. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – дня и членам профкома – 2 дня;

- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

- классным руководителям, организующим ремонт кабинетов – 2 дня;

- учителям физического воспитания и технологии за ремонт мастерских и спортивного зала – 3 дня.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию в удобное для работника время предоставляется в случаях:

-одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц ( ст. 262 ТК РФ ) 9

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время ( ст. 262. 1 ТК РФ )

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию ( ст. 262. 2 ТК РФ )

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется 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 )

- работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней ( ст. 23 ФЗ от 24.11. 1995 № 181- ФЗ)

- а также работникам в соответствии со ст. 14 Меры социальной поддержки инвалидов войны. График отпусков доводится до сведения всех работников и вывешивается на видном месте.

4.22. Предоставлять педагогическим работникам школы последний день каникул для изучения жилищно-бытовых условий учащихся, повышения квалификации в методическом центре, библиотеках города, для обобщения передового педагогического опыта и подготовке к учебной четверти.

4.23. 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).

4.24. Каждому члену коллектива, находящемуся в отпуске, в течение 3-х дней участвовать в подготовке школы к новому учебному году, с последующим предоставлением отгулов с согласия работника.

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

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников МБОУ СОШ №31 г. Белгорода осуществлять на основе:

- положения об оплате труда работников в МБОУ СОШ № 31, согласованное с профкомом (Приложение № 2) и разработанное на основе постановления Правительства Белгородской области № 421 от 30 сентября 2019 года «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»,

- положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и управляющим Советом общеобразовательного учреждения. (Приложение № 3)

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

5.2. Законом Белгородской области от 5 марта 2014 года № 264 «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 и начисления на нее (базовая и стимулирующие части оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала);

- расходы на учебные пособия и хозяйственные нужды, технические средства обучения, медикаменты, горюче-смазочные материалы.

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

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.

5.5.1. На основании письма «О сохранении уровня оплаты труда педагогическим работникам с учётом ранее имевшейся квалификационной категории» департамента образования Белгородской области от 13 августа 2014 года №9-06/5520-ИРО и Белгородской региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 августа 2014 года №36 сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, по уважительным причинам и не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.)

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

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

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

5.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт банка, указанного работником в личном заявлении.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров, выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения ст. № 136 ТК РФ.

5.11 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)

5.12 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ)

5.13. При совмещении, замещении профессий (должностей) работа осуществляется «в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)» и всегда у одного и того же работодателя (ст. 60.2 ТК РФ), оплата производится в соответствии со статьей № 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

5.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

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

5.16. 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.

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

5.18. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

5.19. Работникам учреждения (учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу), при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее прожиточного минимума.

В соответствии со статьями 8,9,49 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 29 декабря

2020г №473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

«Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12792 рубля в месяц.

Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.16. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

### ***6. Социальные льготы и гарантии.***

Стороны договорились:

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

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

6.3.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников школы 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. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам

6.6. Оказывать социальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в соответствии с действующим закон РФ.

### ***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 30%), 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 добровольной 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. 1. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.**

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Осуществить 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

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

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

8.1.5. Со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим. Обучение должно быть проведено не позднее 1 месяца после приема на работу.

8.1.6. Проводить повторный инструктаж не реже 1 раза в 6 месяцев.

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

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

8.1.9. Обеспечивать работников полагающейся спецодеждой и специальными смывающими средствами в соответствии с нормами (Приложение № 5).

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

8.1.11. 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.

8.1.12. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра (диспансеризации) работников школы в соответствии с требованиями и

сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета, внебюджетных средств.

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

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

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

8.1.13. Создавать условия для обеспечения горячим питанием в столовой работников школы.

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

8.1.15. Вовлекать работников школы в мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в соответствии с возрастными ступенями.

## ***8.2. Пожарная безопасность***

Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

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

8.2.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

8.2.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

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

8.2.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

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

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

Работники обязуются:

8.2.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.2.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

8.2.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

8.2.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

8.2.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

## ***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 среднего заработка на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда школы 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, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования с городской организацией профсоюза. (статьи 373, 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 оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

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

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

- утверждение расписания уроков и занятий;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 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);
- 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 от 12.01.1996 №10 «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. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

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

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

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Белгородскую региональную организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

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

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

10.15. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в размере:

- на погребение близких родственником (супруг, супруга, дети, родители) - от 1000 до 1500 рублей;
- на погребение работника члена профсоюза – от 1500 до 5000 рублей;
- на приобретение дорогостоящих медикаментов, медицинских обследований и операции для работника – до 70% стоимости, но не более 5000 рублей;
- на приобретение дорогостоящих медикаментов и оплату операций детей работников – от 10% до 50% стоимости, но не более 5000 рублей;
- при выходе на пенсию по инвалидности – от 500 до 1000 рублей;
- по случаю трудового увечья – от 500 рублей до 2000 рублей; (в зависимости от степени тяжести);
- по случаю пожара и других стихийных бедствий – от 5000 до 10000 рублей;
- на оплату адвокатских услуг в случае защиты своих профессиональных интересов – от 10% стоимости, но не более 3000 рублей;
- в случае кражи имущества – от 2000 руб. до 5000 рублей;
- юбилейные даты рождения (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет; для мужчин - 60, 65, 70, 75, 80 лет), рождение ребенка, свадьба, награждение работника – от 500 до 2000 рублей;
- в случае трудной жизненной ситуации – 300 руб. – 5000 рублей

10.16. 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 3 года, 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 работников школы 29.01.2021 года сроком на 3 года. Протокол № 1 от 29.01.2021 года.

Директор МБОУ СОШ №31  
г. Белгорода

\_\_\_\_\_ Кайдалова Е.В.

Председатель  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Надеина Т.В.

**ПРИНЯТО**

Общем собрании коллектива  
МБОУ СОШ № 31  
Протокол № 1  
от « 29 » января 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
МБОУ СОШ №31  
\_\_\_\_\_ Е. В. Кайдалова  
Приказ №40  
от « 01 » февраля 2021 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 31»  
г. Белгорода**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №31» г. Белгорода (далее – Школа) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом Школы в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества труда работников.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель» - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №31» г. Белгорода;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников школы.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## **2. Порядок приема работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной Школе.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем.

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

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.16. С работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности,

соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.

2.17. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.18. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, до работы не допускается.

2.19. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для работника основной.

2.20. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – сведения о трудовой деятельности) 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 Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

2.21. 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:

2.22. 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.

2.23. 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.».

2.24. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции Работодателя, поэтому отказ в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

### **3. Порядок перевода работников**

3.1. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3. Допускается временный перевод (до одного месяца) работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без его письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и

работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем школы или уполномоченным лицом, объявляется работнику под роспись.

#### **4. Порядок увольнения работников**

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи,

пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

4.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.8. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- утверждать локальные нормативные акты;
- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

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

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- создавать условия для дополнительного профессионального образования работников;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;



- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
  - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

## **6. Основные права и обязанности работников**

6.1. Работник имеет право на:

- 1) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- 7) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, 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 гимназии;
- 8) бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) бесплатное пользование лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта образовательной организации (при наличии);
- 10) участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;
- 11) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 12) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 13) обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 14) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 15) иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

6.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на 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;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- б) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

### 6.3. Работник обязан:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) со звонком начать урок (занятие) и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- 3) иметь поурочные планы (технологические карты) на каждый учебный час, включая классные часы;
- 4) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 5) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 6) 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;
- 7) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 8) 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;
- 9) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 10) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 11) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 12) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 13) соблюдать Устав Школы, правила внутреннего трудового распорядка;
- 14) выполнять все приказы директора Школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 15) приходить на работу не позднее, чем за 20 минут до урока (занятия);
- 16) заменять временно отсутствующего педагогического работника по причинам болезни, повышения квалификации через участие в курсах, конференциях, семинарах и др.;
- 17) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся,

- 18) своевременно вести электронный журнал ;
- 19) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 20) поддерживать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- 21) соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных ценностей;
- 22) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой. Обо всех случаях травматизма учащихся и воспитанников педагогические работники обязаны немедленно сообщать администрации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п. 6.3 настоящих Правил, учитывается при прохождении ими аттестации.

6.4. Работники структурного подразделения детский сад кроме обязанностей, предусмотренных п.6.3. настоящих Правил, обязан:

- обеспечить строгое выполнение установленного режима дня;
- регулярно информировать директора Школы и медсестру об изменениях в состоянии здоровья детей. Сообщать старшей медсестре об отсутствующих детях, выяснять причину их отсутствия, вести табель учета посещаемости;
- с уважением и заботой относиться к каждому ребенку в своей группе, проявлять выдержку и педагогический такт в общении с детьми и их родителями;
- выполнять требование директора, медсестры, связанные с педагогической работой и охраной жизни и здоровья детей;
- своевременно и четко вести документацию;
- вести работу с родителями по вопросам воспитания детей в семье, привлекать их к активному сотрудничеству;
- активно работать с родительским комитетом и отдельными родителями, обеспечивая создание необходимых условий в помещениях группы и на участке для успешной реализации основной образовательной программы дошкольного образования.

6.5. Работнику запрещается:

- принуждать обучающихся к вступлению в общественные объединения, а также принудительно привлекать их к деятельности в этих объединениях и участию в агитационных кампаниях и политических акциях;
- применять физическое и (или) психическое насилие по отношению к обучающимся;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков(занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;
- курить на территории Школы;
- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- привлекать к проведению уроков (занятий) и допускать присутствие на них посторонних лиц без разрешения руководства Школы;
- оставлять свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;
- 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;
- задавать домашнее задание в первых классах, на каникулы, праздничные дни, выходные дни (исключение составляют предметы, изучаемые один раз в неделю).

6.6. При реализации утвержденных рабочих программ всех учебных предметов педагогам необходимо учитывать, что объем домашних заданий

должен быть таким, чтобы затраты времени на его выполнение не превышали (в астрономических часах): во 2-3 классах – 1,5 часа, в 4-5 классах – 2 часа, в 6-8 классах – 2,5 часа, в 9-11 классах – до 3,5 часов. Учебные предметы, требующие больших затрат времени на домашнюю подготовку, не должны группироваться в один день.

6.7. В установленном порядке приказом директора Школы в дополнение к преподавательской работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских.

6.8. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## **7. Рабочее время**

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящими Правилами, коллективным договором, учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным

7.2. Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, объем фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Иным работникам по занимаемым должностям продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации. Режим работы директора школы и его заместителей определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, 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.

7.4. Выполнение педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы осуществляется за дополнительную плату по соглашению сторон трудового договора.

7.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.6. Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается в трудовом договоре (контракте).

7.7. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается в соответствии с приложением 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», настоящими Правилами исходя из количества часов по учебному плану (индивидуальному учебному плану), рабочих программ учебных предметов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе и не ограничивается верхним пределом.

7.8. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Школы до ухода работника в отпуск..

7.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, классов.

7.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 7.9. настоящих Правил.

7.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается (ст. 74, ст. 77 ТК РФ).

7.12. Трудовой договор (контракт) в соответствии с ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда Работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

7.13. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации Школы согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

7.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки.

7.15. Учебное время учителя и педагога дополнительного образования в Школе определяется расписанием уроков (занятий).

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

7.16. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.17. Часы, свободные от уроков (занятий), дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы, общешкольных мероприятиях учитель (педагог) вправе использовать по своему усмотрению.

7.18. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока 45, 40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в



академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

7.19. Все учителя и воспитатели обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока, приема детей и быть на своем рабочем месте.

7.20. Продолжительность рабочего дня учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени на неделю или другой отчетный период, и утверждается директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.21. В течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается графиком работы по соглашению между работником и директором школы. В случаях, когда педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

7.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) директора школы.

Работа в выходные компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

7.23. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжается не более 30 минут после их окончания.

7.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и иных работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической (в т.ч. методической и организационной) работе в

пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы.

Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника.

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия труда также сохраняются.

7.25. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников Школы.

В эти периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

7.26. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпусков, предоставления отпуска по частям, переноса отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, определенных ТК РФ.

7.27. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

8.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения трудового коллектива, а также делается запись о благодарности или почетной грамоте в трудовую книжку работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

8.3. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, награждению благодарностью, почетной грамотой, орденами, медалями, присвоению почетных званий и др. в вышестоящие органы управления образованием.

## **9. Ответственность сторон**

9.1. Ответственность работника:

9.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

9.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

9.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности -

позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

9.1.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

9.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 8.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

9.1.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

9.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.14. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

9.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

9.1.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

9.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

9.1.20. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

9.1.21. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

9.1.22. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

9.1.23. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

9.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

9.1.25. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

9.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

9.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

9.2. Ответственность Работодателя:

9.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

9.2.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

9.2.5. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

9.2.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.2.7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

10.1. 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).

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

10.3. 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. 10.3 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. 10.3 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.

10.4. 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.

10.5. 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.

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

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

10.7. 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).

10.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 3 рабочих дней с момента получения электронного документа. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением)



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

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

#### 10.9. Режим рабочего времени дистанционных работников.

На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положение раздела 7 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 МБОУ СОШ №31, для совместного решения поставленных задач.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

10.11. 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.

10.12. 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.

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

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

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

## **11. Заключительные положения**

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

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

<p align="center"><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель управляющего          совета          МБОУ -СОШ №31          г. Белгорода          _____ Сыса В.И.          «3» октября 2019 год.          Протокол №5</p>	<p align="center"><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель профсоюзного          комитета          МБОУ-СОШ №31          г.Белгорода          _____ Надеина Т.В.          «3» октября 2019 год          Протокол №5</p>	<p align="center"><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Директор МОУ-СОШ №31          г. Белгорода          _____ Кайдалова Е.В.          « 4 » октября 2019 г. ПР № 536</p>
---	---	--

**Положение об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 общеобразовательного учреждения «Средней  
 общеобразовательной школы №31» г.  
 Белгорода**

г.Белгород 2019

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №31 города Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МОУ – СОШ №31 г. Белгорода реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в последующих редакциях), постановлением администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 года №33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования», решением Совета депутатов г. Белгорода от 23.09.2008г. №84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

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

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

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

1.5.В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.6.В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

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

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

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

## **2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

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

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

И - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

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

У - количество учащихся в общеобразовательной организации.

### 3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш - стимулирующая доля  $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$ .

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

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

где:

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

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

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

ФОТбппп - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

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

где:

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

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

где:

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

4.2. ФОТбуч - состоит из общей и специальной частей.

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

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

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

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



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

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

Рекомендуемое значение ФОТнз - до 15 процентов.

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

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

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

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

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

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

- поощрительные выплаты (КРІ) на основе показателей эффективности согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

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

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

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

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

Обаз. =  $Oy \times (1 + (K1 + K1(\kappa) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11))$ ,

где:

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

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

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

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

К2 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

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

- 0,2 - 1 - 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;
- 0,15 - русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;
- 0,10 - история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;
- 0,05 - право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, охрана безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов - коэффициент К4 = 0;

К5 - 0,20 за работу в коррекционных классах;

К6 - 0,10 за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных

дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с **приложением № 2**, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:  
$$Днз = Оу / 18 \times Чнз,$$

где:

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

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

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

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

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

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

где:

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

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

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

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

Рекомендуется:

- в 1 классах - до 2 часов в неделю;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций**

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

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

платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий

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

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

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

## **9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

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

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

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

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

представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:
- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере - 3000 рублей;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в размере 500 рублей;
- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей.

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

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

## **10. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ**

### **10.1. Расчет заработной платы руководителя ОУ**

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

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

обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией - базовой школой Российской Академии наук).

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

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

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

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

где:

Обаз - базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя;

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

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

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

- одно структурное подразделение - 0,2;

- два структурных подразделения - 0,3;

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

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

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ городских поселений



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

## 10.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

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

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

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$ЗП_{\text{зам. дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_d + K_b + K_{\text{мо}} + K_{\text{цвс}} + K_k),$$

где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

$K_n$  - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

$K_c$  - коэффициент за работу в сельской местности - 0,25;

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

$K_{\text{сп}}$  - коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной

организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение - 0,2;

- два структурных подразделения - 0,3;

Кд - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб - за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук - 0,2;

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

Кцвс - за организацию обучения детей в центре временного содержания -

0,2;

Кк - за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах - до 0,05.

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

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

## **11. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов**

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

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

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов определяются

локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором согласно **приложению № 4** к Методике.

## **12 . Порядок премирования**

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2 Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

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

13.3 Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

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

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

#### 14. Гарантии по оплате труда

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

#### 14. Оплата замены уроков учителей. оплата за обучение хронически больных детей на дому

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

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

##### Приложение № 2

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

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях	
Учитель:	10 200	
- без квалификационной категории;	11	900
- 1 квалификационная категория;	12	900
- высшая квалификационная категория		

#### 15. Работа по совместительству

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного

оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

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

### Приложение № 1

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

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20

За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100

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

### Приложение 3

Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов 1)
Гарантированная доплата молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	2,30

## Приложение 4

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

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор соответствующий занимаемой должности: - со стажем работы в должности свыше 5 лет; - вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	14 202	12 850	11 902	11 089
		12 850	11 902	11 089	10 279
2.	Заместитель директора: - со стажем работы в должности до 5 лет; - со стажем работы в должности 5 лет и более	10 800	10 000	9 320	8 640
		И 920	10 800	10 000	9 320

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда и стимулирования педагогических работников  
структурного подразделения – детского сада**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 31» г. Белгорода**

### **1. Общие положения**

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

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и критерии распределения фонда оплаты труда и стимулирования педагогических работников структурного подразделения – детского сада МБОУ СОШ № 31 (далее по тексту - МБОУ).

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

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

### **2. Определение базового оклада педагогических работников структурного подразделения - детского сада**

2.1.  $Z_{пп} = (O_{баз\ pp} * K_{попр. на контингент} * (1 + K_1)) + C$ , где  
Обаз pp- базовый оклад педработников, установленный согласно приложению №1;



К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

К1 – гарантированная выплата согласно приложению №2.

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

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

2.2. Поправочный коэффициент на контингент для прочих педагогических работников рассчитывается так:

$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по дошкольной образовательной}}$

$\frac{\text{организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с}}$

СанПиН

### **3. Стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы**

3.1. Стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград производятся согласно приложению № 2.

3.2. Стимулирующие надбавки за качество работы производятся согласно приложения № 3.

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

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

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

### **4. Механизм распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам структурного подразделения – детского сада МБОУ СОШ № 31**

- 4.1. Распределение стимулирующей части производится экспертной комиссией.
- 4.2. Экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогических работников, представителей коллегиальных органов управления, профсоюзного комитета, принимается на заседании педагогического совета и утверждается приказом руководителя.
- 4.3. Для оценки качества труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.
- 4.4. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит лист согласования (Приложение № 3).
- 4.5. Лист согласования - индивидуальные сведения, где зафиксированы личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты и вклад педагога за определенный период времени.
- 4.6. Лист согласования на бумажных носителях заполняется педагогическим работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда. Далее лист согласования рассматривается экспертной комиссией.
- 4.7. Лист согласования, рассмотренный экспертной комиссией, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.
- 4.8. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.
- 4.9. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного педагогического работника, производится в следующем порядке:
- Суммируется общее количество баллов по группе;
  - Сумма средств стимулирующего фонда делится на общее количество баллов, тем самым определяя стоимость одного балла.
  - Расчет персональной надбавки педагогического работника в рублях путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных педагогическим работником.
- 4.10. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколом. Протоколы хранятся администрацией учреждения в течение 3-х лет.
- 4.11. Стимулирующие выплаты производятся после утверждения приказа руководителя МБОУ СОШ № 31.

## **5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного,**

### обслуживающего персонала)

5.1 Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 3.

$Zn\text{ пр} = (O\text{ баз.пр.} \times (1 + K2)) + C$ , где

*O баз.пр.* - базовый оклад прочего персонала;

*K2* - специальные гарантированные надбавки (приложение № 4);

*C* - стимулирующие надбавки (приложения № 1, №2).

5.1 Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

#### Приложение №1

Наименование должностей педагогических работников	Размер базового должностного оклада в рублях
<b>Инструктор по физической культуре:</b> - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	5780 6339 10459
<b>Музыкальный руководитель:</b> - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5780 6339 10459
<b>Воспитатель:</b> - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8917 10369 11253



## Приложение № 3

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор МБОУ-СОШ №31

\_\_\_\_\_ Е.В. Кайдалова

(приказ по МБОУ-СОШ №31  
от «31» января 2017г № 41)

«Согласовано»  
Управляющий совет  
(протокол № 1 от  
26.01.2017 г)

«СОГЛАСОВАНО»  
первичной  
профсоюзной  
Организации МБОУ-СОШ №31

«ПРИНЯТО» общим собранием  
коллектива МБОУ-СОШ №31  
(протокол № 1 от «15» января  
2017г.)

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор МБОУ-СОШ №31

\_\_\_\_\_ Е.В. Кайдалова

(приказ по МБОУ-СОШ №31  
от «4» октября 2019г № 536)

««Согласовано»  
Управляющий совет  
(протокол № 7 от  
3.10.2019 г)

«СОГЛАСОВАНО»  
Профсоюзный комитет  
(протокол № 5 от 3.10.2019 )

«ПРИНЯТО»  
общим собранием  
коллектива МБОУ-СОШ №31  
(протокол № 1 от «3» октября  
2019г.)

## **П О Л О Ж Е Н И Е** **о распределении стимулирующей части фонда** **оплаты труда работников** ***МБОУ СОШ № 31***

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников *МБОУ-СОШ №31* (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»

1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников *МБОУ СОШ № 31* на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников *МБОУ СОШ №31* ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по полугодиям два раза в год (январь, сентябрь) на последующие месяцы:

- в январе - по итогам работы во второго полугодия с учётом летних и осенних каникул на январь - август;
- в сентябре по итогам работы в первом полугодии с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время (весенние и летние) на сентябрь - декабрь;
- вновь принятым работникам стимулирующие выплаты могут быть начислены через месяц работы согласно критериев в пределах фонда стимулирования.

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

1.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются как по основному месту работы так и внешним и внутренним совместителям в пределах фонда стимулирования.

1.6. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников *МБОУ СОШ №31* за полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников *МБОУ СОШ №31*.**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников *МОУ СОШ №31* осуществляется Управляющим советом *МБОУ СОШ №31* (далее - Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №31 (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №31», которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт МБОУ СОШ №31.

2.3. Основанием для стимулирования работников МБОУ СОШ №31 является оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.

2.4. Администрация МБОУ СОШ №31 готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников МБОУ СОШ №31 в отчётный период и направляет её в Комиссию.

2.5. Комиссия осуществляет анализ представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по утверждённым критериям:

- для заместителей директоров количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат – путём перевода количества набранных баллов в проценты от базового оклада заместителя руководителя. Для остальных категорий работников МБОУ СОШ №31 (исключая директора по должности «директор») – количества набранных баллов умноженных на цену одного балла, складываемому из фонда стимулирования МБОУ СОШ №31 г.Белгорода без отраслевых наград, стимулирования заместителей директора делёное на общее количество баллов каждого из работников МБОУ СОШ №31.

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

2.7. Работники МБОУ СОШ №31 вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией.

2.8. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору МБОУ СОШ №31. 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 №31 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 Совет. На основании представленного расчёта Совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №31, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию МБОУ СОШ №31 для подготовки соответствующего приказа.

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

- для заместителей директоров – путём перевода количества набранных баллов в проценты от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением (п. 3.4.1. настоящего Положения);
- для остальных категорий работников МОУ-СОШ №31 (исключая директора по должности «директор») – путём умножения количества набранных баллов на цену одного балла по образовательному учреждению.

2.12. При наличии дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины или должностных обязанностей за период, указанный в п 1.3., в виде замечания работник лишается 50% стимулирующей части оплаты труда

При наличии дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины или должностных обязанностей за период, указанный в п 1.3., в виде выговора работник лишается 100% стимулирующей части оплаты труда.

2.13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по МБОУ СОШ №31

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ №31**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учётом реализации компетентного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты



профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБОУ СОШ №31 самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

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

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности различных категорий работников МБОУ СОШ №31:

### 3.4.1. заместителя директора

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
11. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по курируемым предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	
	Успеваемость (средняя по курируемым предметам) <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	100% - 3 балла;
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя по курируемым предметам) <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	65 – 100% - 5 баллов; 55 – 64% - 3 баллов; 45 – 54% - 2 балла; 40 – 44% - 1 балла.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25). Примечание: учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.	
	Успеваемость (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается на год, август).</b>	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл; <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
1.3. Наличие выпускников, завершивших обучение на уровне среднего общего образования, результат которых на ГИА по	Выше городского показателя -3 балла по каждому предмету;	

	<p>курируемым предметам в форме ЕГЭ выше среднего по городу. (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>в соответствии с городским показателем -2 балла по каждому предмету; ниже городского показателя – 1 балл <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>1.4.Наличие учащихся, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по городу, от их общего числа. <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>Выше городского показателя -3 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -2 балла по каждому предмету; ниже городского показателя – 1 балл</p>
	<p>1.5. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). Баллы устанавливаются на один год.</p>	
	<p>Успеваемость (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается на год, август)</b></p>	<p>100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл; <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>Успеваемость на «4» и «5» (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается на год, август)</b></p>	<p>70 – 100% - 7 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 50 – 59% - 3 балла; 40 – 49% - 2 балла. <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>1.6. Наличие выпускников, завершивших обучение на уровне основного общего образования, результат которых на ГИА по курируемым предметам в форме ОГЭ выше среднего по городу. (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>Выше городского показателя -3 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -2 балла по каждому предмету;</p>

		ниже городского показателя – 1 балл <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.7.Наличие учащихся, набравших по результатам ЕГЭ более 70 баллов по предметам (показатели по предметам суммируются). <b>(Устанавливается на год, август).</b>	Выше городского показателя -3 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -2 балла по каждому предмету; ниже городского показателя – 1 балл <b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.8. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирования, контрольные работы по текстам администрации школы при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ. Примечание: при наличии нескольких контрольных мероприятий по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.	
	Успеваемость (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 90 - 94% - 1 балл;
	Успеваемость на «4» и «5» (показатели по предметам суммируются) <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 61 – 74% - 4 балла; 40 – 60% - 2 балла.
2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям.  (Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30).	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах по курируемым предметам	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 7 баллов; Призёр – 4 балла; Первые 5 мест после призёра – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 8 баллов; Призёр – 5 балла;

		<p>Первые 5 мест после призёра – 2 балла  Всероссийский уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 10 баллов;  Призёр – 7 балла;  Первые 5 мест после призёра – 3 балла  Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.  Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.  Примечание: <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата.</b></p>
	<p>2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящённый Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ.</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 4 балла;  Призер – 3 балла;  Первые 3 места после призера – 2 балла;  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 6 балла;  Призер – 5 балла;  Первые 5 мест после призера – 4 балл;  Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 9 баллов;  Призер – 8 балла;  Первые 5 мест после призера – 7 балл.  Международный уровень (за каждое</p>

		<p>призовое место) – 10 баллов.  Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются,  <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных, творческих, творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 4 балла;  Призер – 3 балла;  Первые 5 мест после призера – 2 балл;  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель о – 6 балла;  Призер – 5 балла;  Первые 5 мест после призера – 4 балл;  Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 9 баллов;  Призер – 8 балла;  Первые 5 мест после призера – 7 балл.  Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.  Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.  <b>баллы за призовые места</b></p>

		<b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.4. Результативность участия (призовые места) в исследовательских конференциях (очные и заочные)	3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями) баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.5. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очных, заочных): «Интеллектуально-творческий потенциал России»; «Познание и творчество» (олимпиады по предметам): «Эрудит», «Ни дня без немецкого», «Созвездие», «Омега», «Альфа», «Русский язык», «Юный художник», «Гимны России», «Клио»; «Авангард», «Золотое руно», «Медвежонок», «Кенгуру»; Всероссийский конкурс исследовательских работ («Юность, наука, культура», «Научный потенциал – XXI», «Первые шаги в науку»), учи.ru и др. в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов.	Участие 50 % учащихся и выше – 5 баллов; 40 % учащихся – 4 балла; 30 % учащихся – 3 балла; 20 % учащихся – 2 балла; 10 % учащихся – 1 балл. Баллы суммируются <b>баллы за участие устанавливаются сроком на 1 последующее начисление стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.6. Результативность участия в муниципальном этапе соревнований школьников «Президентские соревнования»; «Президентские спортивные игры»	За участие классов команд в каждой параллели 100% – 5 баллов, за участие классов команд в каждой

	<b>(Устанавливается один раз в год, январь).</b>	параллели от 70% до 99% - 3 балла, за участие классов команд в каждой параллели менее 70% - 1 балл.
	2.7.Количество учащихся основной медицинской группы, принявших участие в сдаче тестов ВФСК «Готов к труду и обороне». <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	За 100% участие в каждой параллели– 5 баллов, от 70% до 99% - 3 балла, менее 70% - 1 балл.
3. Обеспечение доступности общего образования	3.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет, из числа проживающих в микрорайоне школы. <b>(Устанавливается на календарный год, с 1 января)</b>	5 баллов
	3.2. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	Не менее 95% - 5 баллов
	3.3. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).	70% и более – 5 баллов; 60-69% - 3 балла; 40-59 % - 1 балл.
	3.4.Доля учащихся, условно переведенных. <b>(Устанавливается на календарный год, август).</b>	0% - 2 балл % на уровне городского показателя -1 балл % выше городского показателя – 0 баллов
	3.5.Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	1 балл за каждого ребенка
	3.6. Создание условий для получения качественного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья: - обучение на дому (планы, разработка КТП) - индивидуальные учебные планы для детей в трудной жизненной ситуации (планы, разработка КТП) - разработка АОП <b>(Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента издания приказа)</b>	1 балл за каждый план 3 балла за каждое КТП 5 баллов за каждую АОП (Баллы суммируются по разным предметам и направлениям)
4. Эффективность управленческой деятельности	4.1. Уровень организации аттестации педагогических работников	5 баллов – за подтвердивших заявленную категорию (баллы

	<b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	устанавливаются за каждого заявителя баллы и суммируются)
4.2. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общем числе педагогических работников. <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>		Высшая категория: 50-70% - 5 баллов, 40-49% - 4 балла; 30-39% - 3 балла Первая категория: 50-70% - 5 баллов, 40-49% - 4 балла; 30-39% - 3 балла (Баллы суммируются по разным направлениям)
4.3. Уровень подготовки документации (анализ работы за год, планирование и др.) По результатам экспертизы. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>		10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
4.4. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности. <b>(Устанавливается за каждое мероприятие два раза в год август, январь)</b>		5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
4.5. Организация предшкольной подготовки в школе будущего первоклассника <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>		5 баллов
4.6. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения. <b>(Устанавливается один раз за предыдущий учебный год, август)</b>		90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.
4.7. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам. <b>(Устанавливается один раз за предыдущий учебный год, август)</b>		90% и выше – 10 баллов.
4.8. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения основных, региональных пробных ЕГЭ или		10 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).



	<p>ГИА. <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b></p>	
	<p>4.9. Качественное исполнение функций координатора ЭМОУ, АСУ «Виртуальная школа», КПО, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и др. <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b></p>	<p>5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов). (баллы устанавливаются за каждую функцию и суммируются)</p>
	<p>4.10. Качественное выполнение обязанностей Оператора баз данных <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b></p>	<p>10 баллов за каждую и суммируются</p>
	<p>4.112. Включенность общеобразовательного учреждения в сетевое взаимодействие. <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>Оцениваемый показатель присутствует -3 балла.</p>
	<p>4.12. Организация работы на базе ОУ дошкольной группы</p>	<p>10 баллов</p>
<p>5. Профессиональные достижения курируемых педагогов</p>	<p>5.1. Результативное участие (победитель, лауреат) педагогов в профессиональных конкурсах <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b></p>	<p>Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 1 балл – не зависимо от уровня конкурса. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>
<p>6. Инновационная деятельность педагогов</p>	<p>6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, апробация учебников <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления</b></p>

		стимулирующих выплат
6.2. Качественная разработка инновационных проектов (ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.), самообследование. По итогам экспертизы (при наличии положительной экспертной оценки) <b>(Устанавливается на год, август).</b>	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>	
6.3. Деятельность по курируемому направлению в режиме инновационной, базовой площадки <b>(Устанавливается на год, январь).</b>	10 баллов <b>(Баллы суммируются по разным направлениям)</b>	
6.4. Обобщение и распространение педагогического опыта учителями по курируемым направлениям в профессиональном сообществе. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 3 балла, Региональный уровень 5 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>	
6.5. Наличие достижений (награды, гранты) у учителей курируемых направлений (индивидуальные, коллективные) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	Муниципальный уровень - 3 балла, региональный уровень - 5 баллов, федеральный уровень - 10 баллов. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>	
6.6. Участие в муниципальных, региональных, федеральных проектах, успешно реализованных в отчетный период. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов каждый проект <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>	
6.7. Организация работы учителей по использованию ИКТ. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов – систематическое использование в образовательном процессе ИКТ более 50% педагогов; 3 балла – 30-50% педагогов.	

	6.8.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	Муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень - 2 балла, федеральный уровень - 5 балла. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 балла – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	7.2. Наличие собственных публикаций <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	7.3.Привлечение в качестве эксперта, членов жюри <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – всероссийский уровень; 3 баллов – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
8. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО от возможных участников с 1 по 11 класс основной группы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла - свыше 90%; 2 балла - 75 - 89%

	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	7 баллов – 80% и выше; 5 балла 60-79%; 3 балла – 40-59% По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).
	8.3.Результативность участия в городском конкурсе «Школа, содействующая укреплению здоровья». <b>(Устанавливается на год, август)</b>	Победитель -3 балла, призер -2 балла, участник – 1 балл
	8.4.Доля учащихся, отнесенных к 1 и 2 группе здоровья. <b>(Устанавливается на год, январь).</b>	80-100% - 3 балла. 79-50% - 2 балла 49-30% - 1 балл <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	8.5.Отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательной деятельности. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	3 балла
	8.6.Доля учащихся ОУ, отдохнувших в школьном оздоровительном лагере. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	100% выполнение норматива – 3 балла 99 -90% - 2 балла
	8.7.Охват детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, организованным отдыхом. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	100% выполнение норматива – 3 балла 99 -90% - 2 балла
9. Управление воспитательным процессом	9.1. Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	6 баллов – при отсутствии; 4 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.2. Доля учащихся ОУ, получающих доступные качественные услуги дополнительного образования на базе учреждения, в общей численности учащихся (включая внеурочную деятельность).	Выше 80 % - 3балла, 50% - 79% -2 балла, ниже 50% - 1 балл. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2</b>

	<b>(Устанавливается на год, январь)</b>	<b>последующих начисления стимулирующих выплат</b>
9.3. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>		10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
9.4. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>		2 балла за каждую акцию (баллы суммируются)
9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>		5 баллов.
9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>		1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям</b>
9.7. Наличие в учреждении научного общества учащихся. <b>(Устанавливается один раз в год, декабрь).</b>		5 баллов. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
9.8. Наличие детской общественной организации. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>		Оцениваемый показатель присутствует 2 балла. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>

120 и выше баллов – устанавливается выплата в размере 64% от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

90-119 баллов - устанавливается выплата в размере 50% от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс  
 60-89 баллов - устанавливается выплата в размере 40 % от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;  
 1-59 баллов - устанавливается выплата в размере 25 % от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

### 3.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей учебной частью

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>	1. Качественное организационно-методическое обеспечение и сопровождение учебного процесса. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	2. Качественное и своевременное исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	5. Наличие собственных публикаций. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.

		<p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b></p>
	<p>6. Обобщение и распространение опыта в профессиональном сообществе <b>(Устанавливается на год, август)</b></p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 3 балла, Региональный уровень 5 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>7. Выполнение обязанностей не связанных с должностными инструкциями (работа организатором ГИА/ экспертом/ сопровождение на олимпиаду/участие в общественных мероприятиях муниципального уровня/рейдах и т.д.) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>2 балла за каждое мероприятие, <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям</b></p>
	<p>8. Наличие достижений (грамоты, награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные, коллективные) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>
	<p>9. Качественная организация проведения олимпиад школьников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов – школьный уровень; 15 балла – региональный уровень; 10 балла – муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>

	10. Организации замен согласно установленным требованиям. Своевременное ведение электронного журнала замен уроков <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	11. Своевременное составление и согласование учебного плана на учебный год <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
<b>2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	1. Доля обучающихся, получающих двухразовое питание <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	70% - 15 баллов 60-69 – 10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	2. Своевременное и качественное ежедневное оформление согласований питания через АСУ «Виртуальная школа» <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

### 3.4.3. учителя

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Доля выпускников, завершивших обучение на уровне среднего общего образования, результат которых на ГИА по предметам в форме ЕГЭ выше среднего по городу, от их общего числа. (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25%). <b>(Устанавливается на год, август).</b>	Выше городского показателя 10% уч -2 балл 20% -3 балла 30 и более -4 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -1 балла по каждому предмету; (Баллы по разным предметам суммируются) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.2. Доля учащихся, набравших по результатам ЕГЭ более 70 баллов по предметам (предметы суммируются). (обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25%).	Выше городского показателя 10% уч -2 балл 20% -3 балла 30 и более -4 балла по каждому предмету;



	<b>(Устанавливается на год, август).</b>	в соответствии с городским показателем -1 балла по каждому предмету. (Баллы по разным предметам суммируются) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>				
	1.3. Доля выпускников, завершивших обучение на уровне основного общего образования, результат которых на ГИА по предметам в форме ОГЭ выше среднего по городу, от их общего числа. обязательные экзамены и экзамены по выбору, при % выбравших экзамен не менее 25%). <b>(Устанавливается на год, август).</b>	Выше городского показателя 10% уч -2 балл 20% -3 балла 30 и более -4 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -1 балла по каждому предмету; (Баллы по разным предметам суммируются) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>				
	1.4. % качества знаний от общего числа обучающихся <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	Группа сложности предмета (основание: отчеты учителя предметника по четвертям). Учитывается средний показатель за 2 предшествующие четверти				
		I	II	III	IV	
	70-100	6	5	4	4	3
	60-69	5	4	3	3	2
	50-59	4	3	2	2	-
	40-49	3	2	-	-	-
	1.5. Отсутствие обучающихся, имеющих по итогам четвертей одну тройку по предмету <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов Учитываются результаты двух предшествующий четвертей (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)				
	1.6. Достижения обучающихся в предметных очных олимпиадах <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место):				

		Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов; <b>Примечание:</b> <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	1.7. Достижения обучающихся в очных учебных конкурсах в соответствии с утвержденным перечнем <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Участник – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов; Участник – 2 - балла <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	1.8. Достижения обучающихся в учебных, творческих конкурсах, смотрах в соответствии с утвержденным перечнем <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 баллов;

		<p>Призёр – 2 балла;  Участник – 1 балл  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 5 баллов;  Призёр – 4 балла;  Участник – 2 балла  <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются  <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b></p>
	<p>1.9. Результативность участия в конференциях и конкурсах исследовательских работ (очные).  Региональный этап Всероссийского открытого конкурса научно-исследовательских и творческих работ молодёжи «Меня оценят в XXI веке», «Первые шаги в науку»;  «Межрегиональная конференция «Образование, Наука Профессия», «Российский конкурс «Я - исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 5 баллов;  Призёр – 3 балла;  Участник – 1 балл  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 10 баллов;  Призёр – 7 баллов.  Участник – 2 балла  <b>Примечание:</b>  Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются  <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b>  <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации</b></p>

		<b>результата</b>
	1.10. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очные, заочные, онлайн интернет-олимпиады) в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50% - 4 балла 40% - 3 балла 25% - 2 балл <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.11. Организация конкурсов, конференций, олимпиад (очных, заочных, онлайн, интернет-олимпиады) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 – балла <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	2.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	2.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (зачеты, проекты, тестирование и др., выходящие за рамки программы) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень;

	(Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы (Устанавливается два раза в год, август, январь)	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
4. Включенность в методическую и организационную работу	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. (Устанавливается один раз в год, август)	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации (Устанавливается два раза в год, август, январь)	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	4.3. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)

	(Устанавливается два раза в год, август, январь)	1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.4. Привлечение в качестве эксперта (Устанавливается два раза в год, август, январь)	3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
5. Профессионализм учителя	5.1. Качество работы в системе «Виртуальная школа» (журнал) (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	5.2. Наличие собственного действующего сайта (Устанавливается два раза в год, август, январь)	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
6. Выполнение общественных поручений	6.1. Качественное исполнение общественных поручений: Горячее питание (ответственный по школе) Школьное молоко (ответственный по школе) Руководство МО (Устанавливается два раза в год, август, январь)	10 баллов 10 баллов 8 баллов <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
	6.2. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание « - » 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор « - » 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.4. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1 Диагностика первоклассников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Уровни: Высокий - 70 – 100% - 5 баллов; Повышенный - 60 – 69% - 4 баллов; Средний - 50 – 59% - 3 балла; Низкий - 40 – 49% - 2 балла. Добавляется 3 балла при наличии у более 50% обучающихся повышенного и высокого уровня
	1.2 Качество знаний обучающихся (на «4» и «5») по итогам учебного года или I полугодия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла Основание: отчеты учителя предметника по четвертям. Учитывается средний показатель за 2 предшествующие четверти
	1.3. Отсутствие обучающихся, имеющих по итогам четвертей одну тройку по предмету <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов Учитываются результаты двух предшествующих четвертей (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.4. Численность выпускников 4 класса ОУ, которые закончили 5 класс без троек (по итогам I полугодия и года) с учётом персонального состава <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Подтвердили качество знаний 100% - 5 баллов 80-99% - 3 балла

	<p>1.5. Доля учащихся 4 классов, результат которых по ВПР выше среднего по городу, от их общего числа. <b>(Устанавливается на год, август).</b></p>	<p>Выше городского показателя на 10% уч -2 балла 20% -3 балла 30 и более -4 балла по каждому предмету; в соответствии с городским показателем -1 балл по каждому предмету. (Баллы по разным предметам суммируются) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>1.6. Достижения обучающихся в предметных очных олимпиадах <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов; <b>Примечание:</b> <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>1.7. Результативность участия в конференциях и конкурсах исследовательских работ (очные) «Первые шаги в науку»; «Первые шаги в науке»; Всероссийский конкурс «Я -исследователь», «Меня оценят в XXI веке», «Мои исследования родному краю» и др. проводимые под эгидой МОиН РФ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Участник – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов;</p>



		<p>Призёр – 7 баллов. Участник – 2 балла</p> <p><b>Примечание:</b> Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются</p> <p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>1.8. Достижения обучающихся в учебных, творческих конкурсах, смотрах в соответствии с утвержденным перечнем <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призёр – 2 балла; Участник – 1 балл</p> <p>Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 4 балла; Участник – 2 балла</p> <p><b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются</p> <p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b></p>

	1.9. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очные, заочные, онлайн интернет-олимпиады) в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50% - 4 балла 40% - 3 балла 25% - 2 балл <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.10. Организация конкурсов, конференций, олимпиад (очных, заочных, онлайн, интернет-олимпиады) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 – балла <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.11. Организация и проведение предшкольной подготовки <b>(Устанавливается два раза в год, январь, август)</b>	1 полугодие – 5 баллов 2 полугодие – 5 баллов + % наполняемости группы (50-74% - 1 балл; 75%-100% - 2 балла)
	1.12. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения по результатам психологической диагностики (% от общего количества первоклассников). Ставится один раз в конце года	80-100% - 4 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень;

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
3. Включенность в методическую и организационную работу	3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.3. Привлечение в качестве эксперта	3 балла - региональный уровень;

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
4. Профессионализм учителя	4.1. Качество работы в системе «Виртуальная школа» (журнал) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
5. Выполнение общественных поручений	5.1. Качественное исполнение общественных поручений: Руководство МО Сопровождение школьного автобуса <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	8 баллов 10 баллов <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
	5.2. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>

6. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «-» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «-» 100% стимулирующей части оплаты труда	
--------------------------------------	---	--

### 3.4.4.1. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов, работающих в классах для детей с ОВЗ

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	1.1. Диагностика первоклассников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Уровни: Высокий - 10 – 29% - 8 баллов; Повышенный - 30 – 40% - 7 баллов; Средний - 41 – 59% - 6 балла; Низкий - 60 – 100% - 5 балла. Добавляется 5 балла при наличии у более 50% обучающихся (повышенного и среднего уровня)
	1.2 Успеваемость обучающихся по итогам учебного года или I полугодия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Успеваемость: 100% - 10 баллов; 80 – 90% - 5 баллов. Основание: отчеты учителя предметника по четвертям. Учитывается средний показатель за 2 предшествующие четверти
	1.3. Численность выпускников 4 класса ОУ, которые закончили 5 класс со 100% успеваемостью (по итогам 1 полугодия и года) с учётом персонального состава <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Подтвердили успеваемость 100% - 5 баллов 80-99% - 3 балла
	1.4. Отсутствие обучающихся, имеющих по итогам четвертей одну тройку по предмету <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов Учитываются результаты двух предшествующий четвертей (при наличии подтверждающей справки)

		руководителя ОУ)
	<p>1.5. Результативность участия в конференциях и конкурсах исследовательских работ (очные)  «Первые шаги в науку»; «Первые шаги в науке»; Всероссийский конкурс «Я -исследователь», «Меня оценят в XXI веке», «Мои исследования родному краю» и др. проводимые под эгидой МОиН РФ  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 5 баллов;  Призёр – 3 балла;  Участник – 1 балл  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 10 баллов;  Призёр – 7 баллов.  Участник – 2 балла  <b>Примечание:</b>  Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются  <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b>  <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>1.6. Достижения обучающихся в учебных, творческих конкурсах, смотрах в соответствии с утвержденным перечнем  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 3 баллов;  Призёр – 2 балла;  Участник – 1 балл  Региональный уровень (за каждое призовое место):</p>

		Победитель – 5 баллов; Призёр – 4 балла; Участник – 2 балла <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.7. Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах (очные, заочные, онлайн интернет-олимпиады) в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50% - 4 балла 40% - 3 балла 25% - 2 балл <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.8. Организация конкурсов, конференций, олимпиад (очных, заочных, онлайн, интернет-олимпиады) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 – балла <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.9. Организация и проведение предшкольной подготовки <b>(Устанавливается два раза в год, январь, август)</b>	1 полугодие – 5 баллов 2 полугодие – 5 баллов + % наполняемости группы (50-74% - 1 балл; 75%-100% - 2 балла)
	1.10. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения по результатам психологической диагностики (% от общего количества первоклассников). Ставится один раз в конце года	80-100% - 4 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе

		<p>Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах).</p> <p><b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>2.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень</p> <p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b></p>
	<p>2.3. Наличие обобщенного опыта работы</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
<p>3. Включенность в методическую и организационную работу</p>	<p>3.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения.</p> <p><b>(Устанавливается один раз в год, август)</b></p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b></p>



		<b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.3. Привлечение в качестве эксперта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
4. Профессионализм учителя	4.1. Качество работы в системе «Виртуальная школа» (журнал) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
5. Выполнение общественных поручений	5.1. Качественное исполнение общественных поручений: Руководство МО Сопровождение школьного автобуса <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	8 баллов 10 баллов <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
	5.3. Выполнение социально-значимых поручений	2 балла за каждое (не более 10 баллов за

	администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
6. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «-» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «-» 100% стимулирующей части оплаты труда	

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

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	1.1.Количество учащихся основной медицинской группы, принявших участие в сдаче тестов ВФСК «Готов к труду и обороне». <b>(Устанавливается один раз в год, август).</b>	За 100% участие в каждой параллели каждого класса у учителя – 5 баллов, от 70% до 99% - 3 балла, менее 70% - 1 балл. (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ и протоколов) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
	1.2. Отсутствие обучающихся, имеющих по итогам четвертей одну тройку по предмету <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов Учитываются результаты двух предшествующий четвертей (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Достижения обучающихся в предметных очных олимпиадах <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 баллов;

		Призёр – 1 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5баллов; Призёр – 3 балла; <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	1.4. Результативность участия в муниципальном этапе соревнований школьников «Президентские состязания»; <b>(Устанавливается один раз в год, август).</b>	За участие классов команд в каждой параллели 100% – 4 балла, за участие классов команд в каждой параллели от 70% до 99% - 2 балла, за участие классов команд в каждой параллели менее 70% - 1 балл.
	1.5. Результативность участия в муниципальном этапе соревнований школьников «Президентские состязания»; <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	Результативность за каждый класс: Победитель – 3 балла; Призёр – 1 балл. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям</b>
	1.6. Результативность участия в муниципальном этапе соревнований школьников «Президентские спортивные игры» <b>(Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	За участие классов команд в каждой параллели 100% – 3 балла, за участие классов команд в каждой параллели от 70% до 99% - 2 балла, за участие классов команд в каждой

		параллели менее 70% - 1 балл.
	1.7. Результативность участия в муниципальном этапе соревнований школьников «Президентские спортивные игры» (Устанавливается два раза в год август, январь).	Результативность за каждый класс: Победитель – 3 баллов; Призёр – 1 балла; <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям</b>
	1.8. Результативность участия в городской спартакиаде школьников по видам (Устанавливается два раза в год август, январь).	1-3 место – 3 баллов; 4-6 место – 2 балла; 7-10 место – 1 балла. <b>С учетом тарификационного распределения, заявки и приказа о подготовке к соревнованиям.</b> <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям</b>
	1.9. Достижения обучающихся в <b>очных</b> акциях и конкурсах, соревнованиях в соответствии с утвержденным перечнем, по приказам управления образования (без учета городской спартакиады): акция «Спорт вместо наркотиков», конкурс «Самый спортивный класс», конкурс на лучшую постановку физкультурно-спортивной работы и др. <b>Устанавливается два раза в год август, январь).</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 баллов; Призёр – 1 балла; Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5баллов; Призёр – 3 балла; <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления</b>

		<b>стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
2. Включенность в методическую работу	2.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	2.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	2.3. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	2.4. Привлечение в качестве судьи <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
3. Профессиональные достижения учителя	3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень

		(не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями) Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
4. Профессионализм учителя	4.1. Качество работы в системе «Виртуальная школа» (журнал) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

	4.2. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
	4.3. Организация работы СМГ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла (без замечаний). (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
5. Сохранение здоровья обучающихся	5.1.Отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательной деятельности. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	3 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ и заверенной копии страницы журнала регистрации несчастных случаев с обучающимися)
6. Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «←» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «←» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### **3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между школой и родителями ребёнка)

		удовлетворены полностью.
1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся в специальных (коррекционных) классах VII вида и классах компенсирующего обучения + дети ОВЗ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	- 60-70% уч-ся - 3 балла - 50-59% уч-ся - 2 балла При наличии подтверждающих документов	
1.3 Охват детей психолого-коррекционной деятельностью, с нарушениями познавательной и эмоционально-волевой сферы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	100% охвата - 5 баллов 80% охвата 3 баллов При наличии подтверждающих документов	
1.4. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей, включённых в развивающую работу <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	- 70% детей и выше – 5 баллов при наличии подтверждающих документов	
1.5. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска» <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	- 50% детей и выше – 5 баллов при наличии подтверждающих документов	
1.6. Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее, чем у 75% обучающихся) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов при наличии подтверждающих документов	
1.7. Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения <b>Устанавливается один раз в год, август</b>	У 80-100% - 3 балла У 60-79% - 2 балла У 50-59% - 1 балл При наличии подтверждающих документов <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>	
1.8. Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения <b>Устанавливается один раз в год, август</b>	У 80-100% - 3 балла У 60-79% - 2 балла У 50-59% - 1 балл При наличии подтверждающих	



		<p>документов</p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
	<p>1.9. Высокий уровень адаптации учащихся десятых классов</p> <p><b>Устанавливается один раз в год, август</b></p>	<p>У 80-100% - 3 балла</p> <p>У 60-79% - 2 балла</p> <p>У 50-59% - 1 балл</p> <p>При наличии подтверждающих документов</p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
<p>2. Внедрение современных информационных технологий</p>	<p>2.1. Использование электронных тестирований</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов - использует систематически;</p> <p>2 балла - использует периодически</p> <p>При наличии подтверждающих документов</p>
<p>3. Взаимодействие специалистов</p>	<p>3.1. <b>Зафиксированное</b> участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья</li> <li>- со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности</li> <li>- со специалистами Центра занятости</li> </ul> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>При наличии подтверждающих документов</p> <p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b></p>

	3.2 Проведение и анализ диагностического анкетирования по приказу УО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждую диагностику <b>Баллы суммируются за каждую диагностику</b>
4. Профессиональные достижения	4.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	4.2. Победители конкурса психологических кабинетов	5 баллов - 1 место 3 балла – 2 место 2 балла – 3 место <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	4.3. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри</b>

		<b>уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	4.4. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями) Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
	4.5. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
	4,6. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 балл – при наличии позитивных отзывов
5. Включенность в методическую работу	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, творческих группах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	5.2. Разработка коррекционно-развивающих программ с соответствующей процедурой утверждения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри</b>

		<b>уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	5.3. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	5.4. Охват психолого-педагогическим сопровождением аттестующихся учителей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	100% охвата - 3 балла При наличии справки заместителя директора, курирующего вопросы аттестации
6. . Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### **3.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
----------	----------------------	---------------

1 Организационно профилактическая работа.	1.1. Отсутствие преступлений в ОУ за отчетный период <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов При наличии подтверждающих документов
	1.2. Положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла При наличии подтверждающих документов
	1.3. <b>Результативное</b> участие обучающихся в соответствующих <b>очных</b> конкурсах, акциях, проектах <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень 1 место – 4 баллов; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; Призер – 1 балл Региональный уровень 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место - 4 балла Призер – 2 балла <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	1.4. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	75% и выше - 5 баллов. При наличии подтверждающих документов
	1.5. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	100% квоты – 8 баллов По 1 баллу за каждый дополнительный договор с обучающимися <b>Баллы суммируются. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.6. Обеспечение реализации мероприятий по реальной <b>поддержке педагогических работников</b> , работающих с	2 балла за каждую семью <b>Баллы суммируются</b>

	<p>детьми из социально неблагополучных семей (Указ Президента РФ от 07.05.2012г № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»)</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Подтверждение: акты посещения семей, совместные рейды с классными руководителями (акт)</p>
2. Включенность в методическую работу	<p>2.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, творческих группах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень.</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>
	<p>2.2. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения.</p> <p><b>(Устанавливается один раз в год, август)</b></p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
3. Профессиональные достижения	<p>3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе</p> <p>Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах).</p> <p><b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих</b></p>

		<b>начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями) Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
	3,4. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
4. Признание высокого профессионализма социального педагога	4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов. (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Привлечение в качестве эксперта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень.

		<b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
5. Взаимодействие с субъектами профилактики	5.1. Активное взаимодействие с учреждениями: КДН и ЗП по г.Белгороду; ОДН УВД по г.Белгороду; ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; БРООО «Российский Красный Крест»; Отдел опеки и попечительства; МУ «Центр социальной помощи семье и детям». Договор, совместный план работы на год <b>(Мероприятие устанавливается два раза в год, август, январь, а договор на один год, август)</b>	По 1 баллу за каждый договор, совместный план работы По 1 балла за каждое совместное мероприятие. <b>Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b> <b>Баллы за договор устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента заключения договора, совместного плана работы</b>
	5.2. Зафиксированное участие в совместной работе (мероприятия, протоколы заседаний и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 балл Протоколы ПМПК При наличии подтверждающих документов <b>Баллы суммируются</b>
	5.3 Проведение и анализ диагностических анкетирований по приказам ОУ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое <b>Баллы суммируются</b>
6. . Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным</b>



		направлениям)
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся логопедической помощью <b>(устанавливается сроком на год, август)</b>	Более утвержденной ставки: от 10 до 20% - 2 балла; от 21 до 30% - 3 балла от 31 до 40% - 4 балла более 50% - 6 баллов <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.2. Положительная динамика речевого развития детей, охваченных логопедической помощью <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	У 60% детей – 7 баллов У 50% детей – 6 баллов У 40% детей – 5 баллов При наличии подтверждающих документов
	1.3. Положительная динамика развития устной и письменной речи учащихся специальных (коррекционных) классов VII вида по результатам тестирования.	У 60% учащихся – 5 баллов

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	У 50% учащихся – 4 балла При наличии подтверждающих документов
	1.4. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	100% охвата – 7 баллов При наличии подтверждающих документов
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>

	<p>3.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
	<p>3.4. Победители конкурса логопедических кабинетов.</p>	<p>5 баллов - 1 место 3 балла – 2 место 2 балла – 3 место <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
<p>4. Включенность в методическую работу</p>	<p>4.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, творческих группах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>
	<p>4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ с соответствующей процедурой утверждения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>

5. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	5.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны родителей. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 балл – при наличии позитивных отзывов.
	5.2. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
6. Взаимодействие со специалистами	6.1. Проведение совместной работы: - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья. - со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности - со специалистами с учреждениями здравоохранения <b>Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла  2 балла 2 балла При наличии подтверждающих документов <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
7. Выполнение общественных поручений	7.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
8. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.9. Критерии оценки педагогической деятельности воспитателей ГПД

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	1.1. Применение здоровьесберегающих технологий - подвижные игры, физкультминутки и т.д. (по результатам административных проверок) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – систематическое применение 2 балла – использует периодически (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	2.1. Участие группы в социально значимых проектах, акциях и др. для освобождённых воспитателей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – за каждое мероприятие <b>Баллы суммируются</b>
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций) по проблемам ГПД <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень

		<p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b></p>
	<p>3.3. Наличие обобщенного опыта работы (ГПД) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
4.Включенность в методическую работу	<p>4.1. Разработка программ по проблематике ГПД <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b></p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b></p>
	<p>4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) по проблематике ГПД <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь). Если неосвобожденный воспитатель, то показатель учитывается 1 раз</b></p>	<p>5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>

5. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	5.1. Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (обращения к администрации о зачислении в ГПД, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога, отсутствие фактов перевода обучающихся из группы, где работает данный педагог по причине недовольства качеством, предоставляемых им образовательных услуг, отсутствие травматизма обучающихся). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
6. Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> <b>Устанавливается только для освобожденных воспитателей</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Результаты работы по организации деятельности органов ученического самоуправления, детских общественных организаций	1.1. Результативное участие обучающихся ( <b>призовые места</b> ) в <b>очных</b> конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>

	<p>1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д. с учетом участия в подготовки <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b></p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b></p>
	<p>1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b></p>	<p>3 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)</p>
	<p>1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b></p>	<p>По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие <b>Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы за договор устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента заключения договора</b></p>
<p>2. Профессиональные достижения</p>	<p>2.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за</b></p>



		<b>призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
3. Включенность в методическую работу	3.1. Разработка программ по направлению деятельности <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления</b>

		<b>стимулирующих выплат</b>
	3.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) по проблематике ГПД <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь). Если неосвобожденный воспитатель, то показатель учитывается 1 раз</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.3. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся. <b>Устанавливается один раз в год, август)</b>	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
6. Выполнение общественных поручений	6.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь) Устанавливается только для освобожденных воспитателей</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
7.Выполнение функции заместителя начальника школьного лагеря	Качественное исполнение функций заместителя начальника лагеря <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов за 1 лагерь
8. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты	

### 3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1 Результаты работы по организации внеурочной деятельности обучающихся	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89% (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах в соответствии с утвержденным перечнем, по приказам управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 баллов; Призёр – 2 балла; Участие – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5баллов; Призёр – 3 балла; Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, результаты по разным направлениям суммируются <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>

	<p>1.3. Результативность участия в конференциях и конкурсах исследовательских работ (очные).          Региональный этап Всероссийского открытого конкурса научно-исследовательских и творческих работ молодёжи «Меня оценят в XXI веке», «Первые шаги в науку»; «Межрегиональная конференция «Образование, Наука Профессия», «Российский конкурс «Я -исследователь» и других, проводимых под эгидой МОиН РФ  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):          Победитель – 3 балла;          Призёр – 2 балла;          Участие – 1 балл          Региональный уровень (за каждое призовое место):          Победитель – 5 баллов;          Призёр – 3 балла;          Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, результаты по разным направлениям суммируются  <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
<p>2. Профессиональные достижения</p>	<p>2.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства  <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Очные:          10 баллов - всероссийский уровень;          8 баллов - региональный уровень;          6 баллов - муниципальный уровень.          3 балла – участие в конкурсе          Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах).  <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>

	<p>2.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень</p> <p><b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b></p>
	<p>2.3. Наличие обобщенного опыта работы</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p> <p><b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b></p>
	<p>2.4. Наличие собственного действующего сайта</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>3 балла</p> <p>Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ</p>
3. Включенность в методическую работу	<p>2.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации</p> <p><b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень.</p> <p><b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b></p>
	<p>3.1. Разработка программ элективных курсов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения.</p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень</p>

	(Устанавливается один раз в год, август)	(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат
4 Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
5. Выполнение общественных поручений	5.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> <b>Устанавливается только для освобожденных педагогов</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
6. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности концертмейстера

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1 Результаты работы по организации внеурочной	1.1. Достижения обучающихся в очных творческих конкурсах в соответствии с утвержденным	Муниципальный уровень (за каждое призовое место):

<p>деятельности обучающихся</p>	<p>перечнем, по приказам управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Победитель – 3 балла; Призёр – 2 балла; Участие – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5баллов; Призёр – 3 балла; Участие – 2 балла Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, результаты по разным направлениям суммируются <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
<p>2. Профессиональные достижения</p>	<p>2.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p> <p>2.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)</p>	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p> <p>5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень;</p>

	(Устанавливается два раза в год, август, январь)	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями.</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы (Устанавливается два раза в год, август, январь)	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации (Устанавливается два раза в год, август, январь)	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
4 Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	4.1. Наличие зафиксированы позитивных отзывов в адрес концертмейстера образования (Устанавливается два раза в год, август, январь)	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА (Устанавливается два раза в год, август, январь)	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие



	<b>январь)</b>	(при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
5. Выполнение общественных поручений	5.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> <b>Устанавливается только для освобожденных воспитателей</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
6. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.13. Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Результаты работы по привлечению обучающихся к занятиям физкультурой и спортом.	1.1. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – 100% от числа учащихся, посещающих уроки физической культуры При наличии приказов по ОУ
	1.3. Результативное участие в городской спартакиаде <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	Муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; Региональный уровень:

		1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла; <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
2. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре обучающимися и их родителями	2.1. Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес инструктора со стороны родителей и учащихся в письменном виде. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла – при наличии
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### **3.4.14. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Результаты учебной деятельности обучающихся.	1.1. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (% успевающих от общего числа обучающихся) организатора ОБЖ. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	70 - 100% - 3 балла; 60-69 % - 2 балла. Основание: отчеты учителя предметника по четвертям. Учитывается средний показатель за 2 предшествующие четверти

<p>2.Результативность внеурочной деятельности обучающихся.</p>	<p>2.1. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях, соответствующих направленности по приказам управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 3 балла; Призёр – 2 балла; Участие – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5баллов; Призёр – 3 балла; Участие – 2 балла Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
<p>3. Использование современных образовательных технологий, форм и методов организации образовательного процесса.</p>	<p>3.1. Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель». <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p> <p>3.2. Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.). Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель». <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически. (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)</p> <p>5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически. (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)</p>
<p>4. Результаты деятельности по ведению воинского учёта и ГОиЧС.</p>	<p>4.1. Своевременная постановка на учёт юношей допризывного возраста (% от числа обучающихся, подлежащих постановке на учёт).</p>	<p>10 баллов – 100% При наличии подтверждающих документов <b>Баллы устанавливаются сроком на 2</b></p>

	(Устанавливается один раз в год, август)	последующих начисления стимулирующих выплат
	4.2. Выполнение плана обучения по ГОиЧС. (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла – 100% выполнение плана. При наличии подтверждающих документов
	4.3. Организация работы СЭП (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла При наличии подтверждающих документов
5 Профессиональные достижения	5.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (Устанавливается два раза в год, август, январь)	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	5.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций)  (Устанавливается два раза в год, август, январь)	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы (Устанавливается два раза в год, август, январь)	Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов

		(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями) Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата
	5,4. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель»	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
6. Включенность в методическую работу	6.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников, инновации организатора ОБЖ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	6.2. Разработка программ элективных курсов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат
	6.3. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
7. Признание высокого профессионализма педагога	7.1. Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес организатора ОБЖ со стороны	2 балла – при наличии

обучающимися и их родителями	родителей и учащихся. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	
	7.2. Качество работы в системе «Виртуальная школа» (журнал) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	7.3. Привлечение организатора ОБЖ в качестве эксперта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
8. Выполнение общественных поручений	8.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
9. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### **3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов

современным требованиям	температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	определяется комиссионно (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей документации) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.5. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	10 баллов – «принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии) 5 баллов – «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.6. Исправность оборудования на пищеблоке <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.7. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов <b>Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

	1.8. Доля кабинетов оборудованных в соответствии с требованиями к условиям реализации ООП в рамках ФГОС. <b>(Устанавливается на год, август)</b>	Оснащение 100% кабинетов – 3 балла; 99%- 75 % кабинетов – 2 балла; 74% - 50 % кабинетов – 1 балл. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
2. Достижения общеобразовательного учреждения	2.1. Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла Муниципальный 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла Участие – 2 балла <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
3. Признание высокого профессионализма заместителя директора обучающимися, их родителями и педагогами	3.1 Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	3.2. Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	1 балл - каждый факт проверок без замечаний <b>Баллы суммируются</b>
	3.3. Своевременное и качественное предоставление информации в управление образования. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	3.4. Высокая организация охранно-пропускного режима, содержания территории ОУ. (Результаты внеплановых проверок, объездов территорий, экран санитарного состояния города). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)



### 3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора ( <b>Устанавливается два раза в год, август, январь</b> ).	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> .	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> .	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём <b>Баллы суммируются</b>
	1.4. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> .	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма секретаря	2.1. Наличие <b>закрепленных</b> позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> .	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
3. Выполнение общественных поручений	3.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности лаборанта	1.1. Сохранность лабораторного оборудования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	80 - 100 % - 5 баллов 60 - 80 % - 3 балла При наличии подтверждающих документов
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов При наличии подтверждающих документов
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	3 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма лаборанта	2.1. Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Выполнение общественных поручений	3.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «— 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «— 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Высокое качество ежедневной уборки помещений. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Высокое качество генеральной уборки помещения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 10 баллов
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - соответствие нормам и требованиям (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.5. . Ответственное отношение к сохранности зелёных насаждений (цветочные насаждения) на закреплённой территории <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непрофессиональные действия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Выполнение общественных поручений	3.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Осуществление пропускного режима в общеобразовательном учреждении без замечаний	10 баллов (при наличии подтверждающей справки)

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	руководителя ОУ)
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Качественное ведение документации (книг регистрации ключей, смены дежурств, обхода здания), подача звонков <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.4. Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Выполнение общественных поручений	3.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника – садовника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки)

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	руководителя ОУ)
	1.2. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.4. Своевременный качественный покос травы на территории, уборка поросли <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.5. Качественный и своевременный ежедневный уход за насаждениями на школьной территории <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.6. Качественное содержание клумб и вертикального озеленения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов - при отсутствии жалоб
3. Выполнение общественных поручений	3.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается для организатора ОБЖ, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по обслуживанию компьютерной техники

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов – 21-40 компьютеров 8 баллов – 41-60 компьютеров 10 баллов – 61 и более компьютеров (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.4. Качественное техническое сопровождение сайта ГМУ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.5. Качественное техническое сопровождение сайта закупок <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.6. Качественное заполнение баз данных <b>(Устанавливается два раза в год август, январь)</b>	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов). (баллы устанавливаются за каждую базу и суммируются)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на непрофессиональные действия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	2.2. Привлечение в качестве технического специалиста во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)

		2 балла – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Выполнение общественных поручений	3.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.4.Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям техники безопасности. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб



		количество баллов определяется комиссионно. (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Отсутствие кражи личного имущества учащихся <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Качественная и своевременная работа по подготовке школы к новому учебному году <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инспектора по кадрам

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное ведение документации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы 3 балла - без замечаний (при наличии подтверждающей

		справки руководителя ОУ)
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - без замечаний (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Качественная работа по составлению электронных баз данных ( база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов за каждую базу <b>Баллы суммируются</b>
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автобуса

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.Позитивные результаты деятельности	Строгое соблюдение безопасности дорожного движения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	Соблюдение ежедневного прохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотра. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	Соблюдение сроков периодичности технического обслуживания (ТО-2) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	до 10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны администрации и педагогического коллектива <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

3. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—« 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—« 100% стимулирующей части оплаты труда	
--------------------------------------	---	--

### 3.4.28. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотечных работников

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Работа с учебниками: комплектование согласно учебным программам, формирование общешкольного заказа на учебники <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	5 баллов <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат (при наличии подтверждающих документов ОУ)</b>
	1.2. Работа с учебниками: инвентаризация фонда, учет, прием и выдача учебников, работа по сохранности книжных фондов, работа по межбиблиотечному обмену учебным фондом среди общеобразовательных учреждений города и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов ОУ)
	1.3. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее чем на 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация). Итоги подводятся к началу учебного года для сборника информационно-статистических материалов. Определяется роль библиотекаря в решении вопроса пополнения фонда художественной литературы. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	3% и более- 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат (при наличии подтверждающих документов ОУ)</b>
	1.4. Выполнение плановых показателей по подписке на местные периодические издания. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов - выполнение плана подписки на 100%. (при наличии подтверждающих документов ОУ)

	1.5. Работа по формированию, пополнению и каталогизации школьной медиатеки обучающими, развивающими программами, электронными библиотеками, энциклопедиями и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла – за систематическое пополнение фонда медиаресурсов (при наличии подтверждающих документов ОУ)
2. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки	2.1. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «Marc SQL» в практику работы. Ведение баз данных: «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски». <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат Баллы суммируются</b>
	2.2. Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (не реже 1 раза в месяц). <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла (при наличии подтверждающих документов ОУ)
	2.3. Помощь библиотекаря в использовании компьютерных мест для самостоятельной работы пользователей школьной библиотеки с электронными образовательными ресурсами. Учет проделанной работы. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 компьютер – 2 балла 2 компьютера – 3 балла 3 и более – 5 баллов (при наличии подтверждающих документов ОУ)
	2.4. Создание собственных информационно-библиографических ресурсов: презентации, буклеты, памятки и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 единица - 2 балла <b>Баллы суммируются</b> (при наличии подтверждающих документов ОУ)
	2.5. Ведение баз общешкольных данных (качество, оперативность, своевременность). Например: «Сайтотеки в помощь учебному процессу», «Печатные работы педагогов ОУ», «Исследовательская и проектная деятельность учащихся», «ЗОЖ», «Нравственное воспитание, культура межличностных отношений, воспитание толерантности» и другие актуальные темы.	4 балла – за формирование каждой базы 1 балл – за корректировку и поддержание в течение года 1 базы. <b>Баллы устанавливаются за каждую базу (корректировку) и суммируются по разным</b>

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	<b>направлениям</b>
	2.6. Выполнение информационных запросов повышенной сложности, связанных с поиском данных на различных носителях с использованием ИКТ, МБА. Наличие тетради учета выданных справок. Фиксированные результаты. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла (при наличии подтверждающих документов ОУ)
3. Профессиональные достижения	3.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы	Школьный уровень – 2 балла,

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</b>
4. Методическая и организационная работа	4.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	4.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), инновации, творческие группы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	4.3. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.4. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, в сравнении с предыдущим учебным	5 баллов - 10 % и выше; 4 балла - 8-9 %;

	годом). <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	3 балла – 3-7 %. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b> (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.5. Положительная динамика книговыдачи (увеличение количества выданных книг на одного учащегося в сравнении с предыдущим учебным годом). <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	5 баллов – 10 % и выше; 4 балла - 8-9 %; 3 балла – 3-7 %. <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b> (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.6. Организация общешкольных мероприятий <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов за каждый факт (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ). Баллы суммируются
	4.7. Участие в общешкольных мероприятиях. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 балл за каждый факт (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ). Баллы суммируются
5. Развитие информационно-библиографической грамотности педагогов и обучающихся	5.1. Организация, подготовка, проведение занятий по информационно-библиографической грамотности учащихся с использованием ИКТ. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 занятие – 3 балла Примечание: баллы устанавливаются при наличии плана занятий.
6. Взаимодействие с учреждениями, организациями, ЦБС города	6.1. Взаимодействие при наличии договора за истекший учебный год <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	5 баллов за каждый договор <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат. Баллы суммируются</b>
7. Выполнение общественных поручений	7.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения)



	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	(при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
8. Признание высокого профессионализма библиотекаря учителями, обучающимися и их родителями	8.1. Наличие книги отзывов и предложений. Отсутствие зафиксированных негативных отзывов в адрес библиотекаря. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
9. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.29. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности тьютора

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Эффективность обеспечения доступности и качества образования	1.1. Реализация АОП обучающего с РАС <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Реализация коррекционно-развивающих программ обучающихся. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Положительная динамика в коррекции развития обучающихся <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.4. Обучение по индивидуальному образовательному маршруту учащихся <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.5. Мониторинг образовательной деятельности обучающихся (по результатам полугодий) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)

	<p>1.6. Помощь в организации структурированного пространства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>2 балла (при наличии подтверждающих документов)</p>
	<p>1.7. Деятельное участие в организационно-педагогической работе с родителями (законными представителями) обучающихся, в проведении родительских собраний, семинаров, круглых столов и др. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>2 балла за каждое <b>дейтельное</b> участие Баллы устанавливаются и суммируются при наличии подтверждающих документов</p>
	<p>1.8. Эффективное взаимодействие с педагогами общеобразовательных классов, где обучаются дети с ОВЗ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b></p>	<p>Уровень ОУ- 1 балл Муниципальный уровень- 2 балла Региональный уровень- 3 балла Всероссийский уровень- 5 баллов <b>(Баллы суммируются за каждое взаимодействие по одному и разным направлениям)</b> (при наличии подтверждающих документов)</p>
<p>2. Эффективность работы с детьми с РАС.</p>	<p>2.1 Наличие победителей (призеров) в олимпиадах и конкурсах различных уровней и направлений (из перечня, по приказу УО, ДОБО) (каждый учащийся подсчитывается один раз) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Участник – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов; Участник – 2 - балла <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению,</p>

		<p>Результаты по разным направлениям суммируются  <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b>  <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b></p>
	<p>2.2 Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников.  <b>(Устанавливается два раз в год, август, январь).</b></p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 5 баллов;  Призёр – 3 балла;  Участник – 1 балл  Региональный уровень (за каждое призовое место):  Победитель – 10 баллов;  Призёр – 7 баллов;  Участник – 2 - балла  <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению,  Результаты по разным направлениям суммируются  <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b>  <b>баллы за призовые места</b></p>

		<b>устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
2.3. Наличие победителей (призеров) различных конкурсов, спартакиад, соревнований различных уровней (не из перечня) <b>(Устанавливается два раз в год, август, январь). Не учитываются результаты работы учреждений дополнительного образования.</b>	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов; Призёр – 3 балла; Участник – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов; Участник – 2 - балла <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>	
2.4 Результативность участия (призовые места) обучающихся в конференциях и конкурсах исследовательских работ.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 5 баллов;	

	(Устанавливается два раз в год, август, январь).	Призёр – 3 балла; Участник – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов; Призёр – 7 баллов. Участник – 2 балла <b>Примечание:</b> Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению, Результаты по разным направлениям суммируются <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями;</b> <b>баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	2.5 Доля участников различных конкурсов, спартакиад, соревнований различных уровней (не из перечня). (Каждый учащийся подсчитывается один раз) <b>Устанавливается два раз в год, август, январь). Не учитываются результаты работы учреждений дополнительного образования.</b>	100-75% - 5 баллов 50-75% - 3 балла % считается от количества обучающихся
3.Создание условий для сохранения здоровья учащихся и социальной	3.1 Отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательной деятельности. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь).</b>	3 балла (при наличии подтверждающих документов)

адаптации детей		
4. Профессиональные достижения. Включенность в методическую работу	4.1. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	4.2. Наличие собственных публикаций (без учёта интернет публикаций) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - международный уровень 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями. Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента выхода публикации</b>

	<p>4.3. Наличие обобщенного опыта работы (Устанавливается два раза в год, август, январь)</p>	<p>Школьный уровень – 2 балла, Муниципальный уровень 4 балла, Региональный уровень 6 баллов, Федеральный уровень 10 баллов <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат с момента фиксации результата</p>
	<p>4.4. Участие педагога в муниципальных, региональных, федеральных проектах, успешно реализованных в отчетный период. (Устанавливается два раза в год, август, январь)</p>	<p>1 балл каждый проект Баллы суммируются</p>
	<p>4.5. Разработка АОП и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. (Устанавливается один раз в год, август)</p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</p>
	<p>4.6. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.), апробация учебников,</p>	<p>5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по</b></p>

	инновации (Устанавливается два раза в год, август, январь)	одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)
	4.6. Привлечение в качестве эксперта (Устанавливается два раза в год, август, январь)	3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. (Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)
	4.7. Качественное исполнение функций во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА (Устанавливается два раза в год, август, январь)	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
5. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	5.1. Наличие <u>зафиксированных</u> позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (Устанавливается два раза в год, август, январь).	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
6. Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) (Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	



### 3.4.30. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя структурного подразделения «Детский сад»

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Эффективность обеспечения доступности и качества образования	1.1. Превышение плановой наполняемости групп <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Превышение на 1 ребенка – 5 баллов 2 детей – 10 баллов 3 детей – 15 баллов 4 детей – 20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Выполнение плана по функционированию <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	70-75% - 10 баллов Свыш.75% - 20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.3. Сохранение и укрепление здоровья: снижение заболеваемости воспитанников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Показатель ниже среднего по городу – 15баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.4. Охрана жизни и здоровья детей: безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.5. Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.6. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС к условиям реализации ООПДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50-70% - 5 баллов Свыше 70% - 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.7. Организация и проведение образовательной деятельности с соблюдением режимных моментов	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	документов)
	1.8. Результаты освоения детьми ООП ДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Оценивается средний и высокий уровень (не менее 85%) – 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.9. Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные конкурсы Победитель -8 баллов Лауреат – 6 баллов Участник – 2 балла Заочные конкурсы: Победитель- 5 баллов Лауреат- 3 балла Участник- 1 балл Примечание: результаты конкурса учитываются при условии личной подготовки ребенка (детей) воспитателем. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.10. Организация работы с семьями неорганизованных детей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.11. Организация работы с детьми возраста до 6-х лет <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.12. Организация эффективной работы с родителями по своевременной оплате за содержание ребёнка в ДОУ <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
2. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их	2.1. Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	80-90% - 6 баллов 90–95% - 8 баллов 95-100% - 10 баллов

родителями	2.2. Наличие жалоб со стороны родителей воспитательно-образовательным процессом <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	«- 5 баллов» за каждую жалобу
3. Профессиональные достижения	3.1. Разработка авторских технологий, программ <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.2. Обобщение собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.3. Работа в творческих группах, комиссиях, оргкомитетах, утренниках на уровне ДОУ, наставничество <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по</b>

		<b>одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, город, регион, Россия, международные)	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
	3. 5. Выступление на семинарах, конференциях, педчтениях и др. формы методической работы (при наличии подтверждающих материалов) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Владение и использование в работе информационно-коммуникационных технологий <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически (при наличии подтверждающей

		справки руководителя ОУ)
	4.2. Размещение на официальном сайте школы педагогически значимых материалов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (за каждую разработку) Баллы суммируются.. Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
	4.3. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки о работе сайта руководителя ОУ
5. Выполнение общественных поручений	6.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях) Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.31. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре структурного подразделения «Детский сад»

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Эффективность	1.1. Превышение плановой наполняемости групп	Превышение на

обеспечения доступности и качества образования	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 ребенка – 5 баллов 2 детей – 10 баллов 3 детей – 15 баллов 4 детей – 20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Сохранение и укрепление здоровья: снижение заболеваемости воспитанников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Показатель ниже среднего по городу – 15 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.3. Охрана жизни и здоровья детей: безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.4. Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.5. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС к условиям реализации ООПДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50-70% - 2 баллов Свыше 70% - 5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.6. Результаты освоения детьми ООП ДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Оценивается средний и высокий уровень (не менее 85%) – 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.7. Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные конкурсы Победитель -8 баллов Лауреат – 6 баллов Участник – 2 балла Заочные конкурсы: Победитель- 5 баллов Лауреат- 3 балла Участник- 1 балл

		Примечание: результаты конкурса учитываются при условии личной подготовки ребенка (детей) воспитателем. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.8. Организация работы с семьями неорганизованных детей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.9 Оказание качественной коррекционно-развивающей помощи детям, участие в работе ПМПк <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.10 Содержание спортивного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.11 Пропаганда ЗОЖ в коллективе. Проведение занятий на свежем воздухе. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
2. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	2.1.Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	80-90% - 6 баллов 90–95% - 8 баллов 95-100% - 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	2.2. Наличие жалоб со стороны родителей воспитательно-образовательным процессом <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	«- 5 баллов» за каждую жалобу
3. Профессиональные достижения	3.1. Разработка авторских технологий, программ <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень

		<b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.2. Обобщение собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.3. Работа в творческих группах, комиссиях, оргкомитетах, утренниках на уровне ДОУ, наставничество <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, город, регион, Россия, международные) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень.



		3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Размещение на официальном сайте школы педагогически значимых материалов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (за каждую разработку) Баллы суммируются. Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ
5. Выполнение общественных поручений	5.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях) Другие поручения <b>Устанавливается только для освобожденных инструкторов</b> <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.32. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя структурного подразделения «Детский сад»

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Эффективность обеспечения доступности и качества образования	1.1. Превышение плановой наполняемости групп <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Превышение на 1 ребенка – 5 баллов 2 детей – 10 баллов 3 детей – 15 баллов 4 детей – 20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Охрана жизни и здоровья детей: безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие детского травматизма) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.3. Качественное выполнение мероприятий годового плана, ведение документации <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.4. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС к условиям реализации ООПДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	50-70% - 2 баллов Свыше 70% - 5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.5. Результаты освоения детьми ООП ДО <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Оценивается средний и высокий уровень (не менее 85%) – 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.6. Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные конкурсы Победитель -8 баллов Лауреат – 6 баллов Участник – 2 балла Заочные конкурсы:

		Победитель- 5 баллов Лауреат- 3 балла Участник- 1 балл Примечание: результаты конкурса учитываются при условии личной подготовки ребенка (детей) воспитателем. <b>Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями</b>
	1.7. Организация работы с семьями неорганизованных детей <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.8. Оказание качественной коррекционно-развивающей помощи детям, участие в работе ПМПк <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.9. Содержание оборудования в соответствии с требованиями СанПиН. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов (при наличии подтверждающих документов)
	1.10. Результативное взаимодействие с педагогами ДОУ (подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей в помещении и на участке, помощь в оформлении музыкального уголка в группе, сопровождение педагогов в подготовке к творческим и профессиональным конкурсам и др.) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов (при наличии подтверждающих документов)
2. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	2.1. Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом (по результатам анкетирования) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	80-90% - 6 баллов 90-95% - 8 баллов 95-100% - 10 баллов (при наличии подтверждающих документов)

	2.2. Наличие жалоб со стороны родителей воспитательно-образовательным процессом <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	«- 5 баллов» за каждую жалобу
3. Профессиональные достижения	3.1. Разработка авторских технологий, программ <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.2. Обобщение собственного актуального педагогического опыта в открытых формах (в том числе и в СМИ) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	7 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень. 3 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями).</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	3.3. Работа в творческих группах, комиссиях, оргкомитетах, утренниках на уровне ДОУ, наставничество <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным</b>

		<b>направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, город, регион, Россия, международные) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. 3 балла – участие в конкурсе Заочные: 1 балл - всероссийский уровень (не более 5 баллов в заочных конкурсах). <b>Примечание: Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями; баллы за призовые места устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат, с момента фиксации результата</b>
4. Сформированность информационно-технологической компетенции	4.1. Размещение на официальном сайте школы педагогически значимых материалов <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла (за каждую разработку) Баллы суммируются. Скриншот страницы и при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ
5. Выполнение общественных поручений	5.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающее имидж ДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях) Другие поручения	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>

	<b>Устанавливается только для освобожденных музыкальных руководителей (Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
7. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.33. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя структурного подразделения «Детский сад»

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Эффективность обеспечения доступности и качества услуг	1.1. Превышение плановой наполняемости групп (Устанавливается два раза в год, август, январь)	Превышение на 1 ребенка – 5 баллов 2 детей – 10 баллов 3 детей – 15 баллов 4 детей – 20 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.2. Активное участие в общественно значимой деятельности (выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью; исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий и др.) (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла за каждое Баллы суммируются
	1.3. Наличие профессионального педагогического образования (Устанавливается два раза в год, август, январь)	5 баллов
	1.4. Качественное осуществление воспитательных функций	Помощь воспитателю в

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	организации НОД – 5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.5. Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	Помощь воспитателю в организации режимных моментов, НОД – 5 баллов (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	1.6. Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) – 8 баллов (при наличии подтверждающей документации)
	1.7. Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний городской показатель – 8 баллов (при наличии подтверждающей документации)
	1.8. Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО (отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (при наличии подтверждающей документации)
	1.9. Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами (на основании заключений (выводов) ПМПК ДОО, ТПМПК, медицинских организаций) <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	20 баллов (при наличии подтверждающей документации)
2. Выполнение общественных поручений	2.1. Выполнение социально-значимых поручений администрации школы (активное участие в мероприятиях проводимых на уровне ДОУ (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, других производственных мероприятиях)	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)

	Другие поручения (Устанавливается два раза в год, август, январь)	(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации (Устанавливается два раза в год, август, январь)	2 балла (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
4. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «–» 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «–» 100% стимулирующей части оплаты труда	

### 3.4.34. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – дефектолога

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	1.1. Охват учащихся дефектологической помощью (Устанавливается один раз в год, август)	35-40 детей на ставку 5 – баллов 30 – 35 детей на ставку – 3 балла (устанавливается сроком на один учебный год) <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	1.2 Положительная динамика развития детей, охваченных дефектологической помощью (Устанавливается два раза в год, август, январь)	У 60% детей – 7 баллов У 50% детей – 6 баллов У 40% детей – 5 баллов (при наличии подтверждающей документации)
	1.3. Охват детей, испытывающих трудности в обучении, направляемых на школьный консилиум и городскую психолого-медико-педагогическую комиссию (Устанавливается два раза в год, август, январь)	100% охвата – 7 баллов (при наличии подтверждающей документации)
2. Профессиональные достижения	2.1. Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень;



	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	2.2. Наличие публикаций <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются внутри уровня и между уровнями)</b> <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов – региональный уровень. 7 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – уровень ОУ <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
	2.4. Победители конкурса кабинетов. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	10 баллов – первое место 7 баллов – второе место 5 баллов – третье место <b>Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
3. Включенность в методическую и организационную работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ.

	<b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	<b>(Баллы суммируются внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.2. Качественное исполнение функций организатора во время проведения муниципальных, региональных пробных ЕГЭ, ГИА, ВПР <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла (неоднократное участие и при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов) 1 балл – разовое участие (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	3.3. Привлечение в качестве эксперта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.4. Участие в работе творческих групп <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ <b>(Баллы суммируются внутри уровня и между уровнями)</b>
	3.5. Разработка программ курсов, факультативов, кружков, внеурочной деятельности и т.д. с соответствующей процедурой утверждения. <b>(Устанавливается один раз в год, август)</b>	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. 2 балла – школьный уровень <b>(Баллы суммируются по одному и разным направлениям внутри уровня и между уровнями). Баллы устанавливаются сроком на 2 последующих начисления стимулирующих выплат</b>
4. Профессионализм учителя-дефектолога	4.1. Использование электронных пособий и Интернет-ресурсов в образовательном процессе <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	5 баллов - использует систематически; 2 балла - использует периодически

		(при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ)
	4.2. Наличие собственного действующего сайта <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	3 балла Скрин-шот страницы сайта
5. Признание высокого профессионализма учителя-дефектолога обучающимися и их родителями	5.1. Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес учителя-дефектолога со стороны родителей. <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	1 балл – при наличии позитивных отзывов.
6. Взаимодействие со специалистами	6.1. Проведение совместной работы: - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья. - со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности - со специалистами с учреждениями здравоохранения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b>	2 балла  2 балла  2 балла <b>Баллы суммируются</b>
7. Выполнение общественных поручений	7.1.Выполнение социально-значимых поручений администрации школы Другие поручения <b>(Устанавливается два раза в год, август, январь)</b> Учитывается, если он не исполняет обязанности по должности «Учитель».	2 балла за каждое (не более 10 баллов за социально-значимые и другие поручения) (при наличии подтверждающей справки руководителя ОУ) <b>(Баллы суммируются за каждое участие по одному и разным направлениям)</b>
9. Наличие дисциплинарного взыскания	- замечание «—« 50% стимулирующей части оплаты труда - выговор «—« 100% стимулирующей части оплаты труда	

### **3.4.35. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера**

№ п/п	Критерии	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Подтверждающие документы
-------	----------	-------------------------	--------------------------------	--------------------------

1.	Качество обеспечения комплексной безопасности дорожного движения	Осуществление систематического контроля за соблюдением правил дорожного движения и правил технической эксплуатации автомобилей, инструкций, приказов и других руководящих материалов в части обеспечения безопасности движения	2 балла	Справка
2.		Принятие необходимых мер по предупреждению дорожно-транспортных происшествий.	2 балла	Справка, приказ о проведении
3.		Дорожно-транспортные происшествия и нарушения правил дорожного движения.	Отсутствие-2 балла Наличие- 0 баллов	Журнал о ДТП, Журнал нарушений правил дорожного движения
4.		Участие в разработке проектов перспективных и текущих планов по обеспечению безопасности движения.	2 балла	Проекты, планы
5.		Изучение условий работы водителей на рабочих местах, проверка режимов труда и отдыха водителей.	2 балла	Акты проверки
6.		Проведение служебных расследований дорожно-транспортных происшествий с выездом на места их совершения.	2 балла	Акты проведения расследований
7.		Проведение разбора дорожно-транспортных происшествий и допущенных водителями нарушений правил дорожного движения.	2 балла	Справка о проведении мероприятий
8.		Осуществление контроля за соблюдением водителями на линии правил дорожного движения и обеспечение в соответствии с графиком выездов на линию работников	2 балла	Журнал нарушений правил дорожного движения

		для проведения проверок соблюдения водителями правил дорожного движения.		
9.		Организация изучения правил дорожного движения и других материалов по обеспечению безопасности движения.	2 балла	Справка о проведении мероприятий
10.		Ведение учета и отчетности по безопасности движения.	2 балла	Отчет, журналы

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

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

## Приложение № 4

Согласовано:  
председатель профкома МБОУ  
«СОШ» № 31 г.Белгорода  
\_\_\_\_\_Надеина Т. В.  
«29» января 2021г.

Утверждаю:  
директор МБОУ «СОШ» № 31  
г.Белгорода  
\_\_\_\_\_Е.В. Кайдалова  
«29» января 2021г.

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ» № 31 г. Белгорода заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2021-2024 годов руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	ответственные
1. Организационные мероприятия			
1	Разработка, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда	в течение года	Инженер по ОТ
2	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	еженедельно, 1 раз в месяц с составлением акта.	Зам. директора по АХР, инженер по ОТ
3	Организация и проведение контроля условий труда в кабинетах повышенной вредности (химия, информатика)	в течение года	Инженер по ОТ
4	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	в течение года	Инженер по ОТ
5	Инструктаж и проверка знаний по охране труда	август – сентябрь, декабрь - январь	Инженер по ОТ

<b>2. Технические мероприятия</b>			
1	Мероприятия по закрытию теплового контура и утепления здания школы	сентябрь	зам. директора по АХР
2	Ремонт рекреаций	июль - август	зам. директора по АХР
3	Ремонт сантехники и канализации	По мере необходимости	зам. директора по АХР
4	Ремонт потолков, стен (коридоры)	июль - август	зам. директора по АХР
5	Частичный ремонт цоколя	август	зам. директора по АХР
6	Устройство ландшафта, приобретение цветов для клумб	июнь - август	зам. директора по АХР
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
	Контроль за состоянием освещённости в кабинетах (замена ламп дневного света)	в течение года	зам. директора по АХР
	Поддержание функционирования кулеров, приобретение кулеров	в течение года	зам. директора по АХР
	Внедрение системы мер по профилактике дорожно – транспортного травматизма	в течение года	инженер по ОТ
	Утилизация ртутных ламп	По мере необходимости	зам. директора по АХР
	Дезинсекция, дератизация	в течение года	зам. директора по АХР
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
	Приобретение индивидуальных средств защиты для работников, спецодежды и спецзащиты	в течение года	зам. директора по АХР

	Приобретение моющих и смывающих средств	в течение года	зам. директора по АХР
	Контроль за хранением и использованием легко воспламеняющихся и горючих жидкостей и прекурсоров (кабинеты химии, физики)	в течение года	зам. директора по АХР, инженер по ОТ
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
	Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения	август	зам. директора по АХР
	Замеры сопротивления изоляции учреждения.	до августа	зам. директора по АХР

Разработал зам. директора по АХР:

Коротчина Л.В.



## Приложение № 5

Согласовано:  
 председатель профкома  
 МБОУ СОШ № 31 г.Белгорода  
 \_\_\_\_\_Надеина Т.В.  
 «29» января 2021г.

Утверждаю:  
 директор МБОУ СОШ № 31  
 г.Белгорода  
 \_\_\_\_\_Е.В. Кайдалова  
 «29» января 2021г.

**Перечень профессий и должностей работников муниципального общеобразовательного учреждения «СОШ № 31» г. Белгорода, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы комплекты)	основание
2	3	4	5	
1	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	п.19, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
2	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих	1	п.135, Приказ Минтруда и

	обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству;	производственных загрязнений и механических воздействий		социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
	рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие		
4	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п.171, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1	

		механических воздействий или		
		Перчатки с полимерным покрытием	6пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12пар	
6	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п.30, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
7	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный. Фартук прорезиненный с нагрудником. Перчатки резиновые. Очки защитные	1 на 1.5 г. Дежурный Дежурные Дежурные	соглашение
8	Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент Изолирующими ручками. Коврик диэлектрический	Дежурные  Дежурный  Дежурный  Дежурный	соглашение

**Приложение № 6**

Согласовано:  
 председатель профкома  
 МБОУ СОШ № 31 г.Белгорода  
 Надеина Т.В.  
 «29» января 2021г.

Утверждаю:  
 директор МБОУ СОШ № 31  
 г.Белгорода  
 Е.В. Кайдалова  
 «29» января 2021г.

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и  
 обезвреживающих средств работникам МБОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 31» г. Белгорода**

N п/ п	Наименование должности	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Основание
1.	Лаборант химии	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200г 250мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н
2.	Лаборант по химической очистке воды	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200г 250мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н
3.	Уборщик служебных помещений	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200г 250мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н
		Регенерирующие, восстанавливающ ие кремы, эмульсии	100мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200г 250мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н
5.	Учитель технологии	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	300г 500мл	п.7 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122-н

Разработал специалист по охране труда

зам. директора по АХР:

Коротчина Л.В.

**План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.**

№	Категория слушателей	Кол-во педработников В 2020-2021	Перспективное количество педагогических работников, нуждающихся в обучении по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации		
			2020-2021у/г	2021-2022 у/г	2022-2023у/г
1.	Директор ОУ	1	1		
2.	Зам. директора по ВР	2			2
3.	Зам. директора по УВР (из них)	3		1	2
4.	Зам. директора начальной школы				
5.	Зам. директора по информационным технологиям	1		1	
6.	Учителя начальных классов	12	4	4	4
7.	Учителя математики	4		2	2
8.	Учителя географии	1			1
9.	Учителя информатики	1			1
10.	Учителя ИЗО и черчения	1			1
11.	Учителя иностранного языка:				
	– английский	6		2	4
	– немецкий	2		2	
	– французский	-			
12.	Учителя русского языка и литературы	5		3	2
13.	Учителя физики	1		1	
14.	Учителя химии	1		1	
15.	Учителя биологии	2		1	1
16.	Учителя истории	3	1		2

17.	Учителя музыки	1	1		
18.	Учителя физической культуры	3		1	2
19.	Учителя обслуживающего труда	1		1	
20.	Учителя технического труда	1	1		
21.	Преподаватели-организаторы ОБЖ	1	1		
22.	Учителя ОПК	1		1	
23.	Учителя МХК	1	1		
24.	Учителя-логопеды ОУ	2			2
25.	Педагоги-психологи ОУ	1		1	
26.	Социальные педагоги	1	1		
27.	Старшие вожатые	1			1
28.	Библиотекари школ	1		1	
29.	Руководители школьных музеев	1		1	
30.	Педагоги дополнительного образования (указать направление, вид деятельности. <i>Например, художественное, хореография)</i>	3	1	2	2
31.	Мастера производственного обучения, инструкторы по обучению вождению автомобиля	-			
32.	Преподаватели автодела	-			
33.	Воспитатели ДОУ	2	2		
34.	Учителя-предметники				
35.	<i>Воспитатели ГПД</i>				
36.	Другие				

Трудовой договор №

г. Белгород

\_\_\_\_\_ год

Настоящий трудовой договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, регулирует взаимоотношения сторон и обязателен для исполнения обеими сторонами.

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 31» г. Белгорода, в лице директора **Кайдаловой Елены Владимировны**, именуемого в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава с одной стороны, и гражданин \_\_\_\_\_ именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Общие положения. Предмет договора**

1.1. Работник \_\_\_\_\_ принимается на работу в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Среднюю общеобразовательную школу № 31» г. Белгорода на **должность** \_\_\_\_\_

1.2. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника **основной**.

1.3. Работник выполняет трудовые функции на территории Работодателя и вне места расположения Работодателя (дистанционно).

1.4. Рабочее место работника располагается по адресу: Белгород, ул. Костюкова 20.

2. **Вид договора:** на неопределённый срок

2.1. **Срок действия договора:** Начало работы \_\_\_\_\_ Окончание работы. \_\_\_\_\_

3. **Срок испытания:** \_\_\_\_\_ (указать продолжительность испытательного срока).

4. В случае дистанционной работы взаимодействие между Работником и Работодателем осуществляется путем обмена электронным документами, так же посредством сети Интернет с использованием специальных средств связи.

5. Каждая из Сторон обязана подтвердить получение электронного документа от другой Стороны в день получения такого документа.

**2. Права и обязанности Работника**

**2.1. Работник имеет право:**

2.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которых установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих Государственным нормативным требованиям охраны труда

2.1.3. Расторгнуть трудовой договор в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и трудовым договором

2.1.4. Своевременно и в полном объеме получать заработную плату, предусмотренную трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.5. На отдых в соответствии с действующим в Российской Федерации трудовым законодательством.

4.1.6. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим в Российской Федерации законодательством о труде.

2.1.7. На обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.8. На защиту персональных данных, хранящихся у Работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

2.1.9. Не разглашать конфиденциальную (техническую, персональную) информацию, ставшую известной в процессе осуществления трудовых функций.

2.1.10. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

2.1.11. Бережно относиться к имуществу Работодателя, переданному Работнику для исполнения трудовых обязанностей, и при необходимости принимать меры для предотвращения ущерба указанному имуществу.

**3. Обязанности Работника:**

3.2.1. Исполнять добросовестно должностные обязанности.

3.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила Внутреннего трудового распорядка.

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.4. Бережно относиться к имуществу **Работодателя** и других работников.

3.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью школьников или членов педагогического коллектива.

3.2.6. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории.

3.2.7. Исполнять обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором, правилами Внутреннего трудового распорядка настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

3.2.8. Работник временно по инициативе Работодателя в исключительных случаях должен работать вне школы, пока не прекратятся действовать обстоятельства, которые стали причиной перевода (решения властей, эпидемия и другие исключительные случаи).

#### **4. Права и обязанности Работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

- 4.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации о труде и трудовым договором.
- 4.1.2. Требовать от Работника исполнения его функциональных обязанностей.
- 4.1.3. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.4. Привлекать Работника к материальной и дисциплинарной ответственности.
- 4.1.5. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

##### **5. Работодатель обязан:**

- 5.2.1. Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.2.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- 5.2.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату, предусмотренную трудовым договором;
- 5.2.4. Обеспечить предоставление Работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором, настоящим трудовым договором.
- 5.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 5.2.6. Работодатель имеет право без согласия работника перевести Работника на дистанционную работу, если существует угроза их жизни и здоровья.

#### **6. Условия найма**

6.1. Зарботная плата устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»

(в последующих редакциях), Постановлением администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 года № 33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования», решением Совета депутатов г. Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

6.2. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы - 9625 руб. в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)

б) работнику производятся стимулирующие выплаты, устанавливаемые два раза в год на 01 января и на 01 сентября на основании приказа директора школы в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 31 г. Белгорода. Выплаты производятся ежемесячно за счет субвенций областного бюджета. Эффективность и результативность деятельности работника оценивается по количественным и качественным показателям, которые устанавливаются исходя из следующих критериев:

- *Эффективность обеспечения доступности и качества образования (29 б.)*
- *Создание условий для сохранения здоровья учащихся и социальной адаптации детей (3 б.)*
- *Профессиональные достижения. Включенность в методическую работу (40 б.)*

6.3. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Зарботная плата выплачивается Работнику путем перечисления денежных средств на счет пластиковой карты Работника, в соответствии с заключенным договором между управлением образования администрации города Белгорода и Белгородским отделением № 8592/020 Сбербанка России.

6.4. Работнику учреждения в соответствии с действующим законодательством устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 календарных дней**.

Время ухода в ежегодный отпуск согласовывается с директором муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.



6.5. В период действия настоящего Трудового договора Работник пользуется всеми видами государственного социального страхования.

6.6. Работник имеет право на другие социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении.

6.9. **Работодатель** в установленном законом порядке перечисляет налоговые и иные платежи, предназначенные для обеспечения права **Работника** на государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование) и медицинскую помощь. В случаях и в порядке, установленных установленными соответствующими нормативными актами, **Работодатель** выплачивает **Работнику** пособия по временной нетрудоспособности и иные пособия, на которые **Работник** имеет право.

#### 7. Ответственность сторон трудового договора

7.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по

его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 8. Рабочее время

8.1 Рабочее время учитывается в астрономических часах – один час равен 60 минутам: короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем **Работника**.

8.2. Рабочее время **Работника** определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью трудового договора.

8.3. Режим работы устанавливается в соответствии с нагрузкой и расписанием.

8.4. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

- Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)

#### 9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1 Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### 10. Прочие условия

10.1. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями (бездействием), в порядке, предусмотренном законодательством.

10.2. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.3. Условия настоящего трудового договора могут быть пересмотрены по письменному соглашению сторон.

10.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.

10.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся: 1 экз. – у **Работодателя**, 1 экз. – у **Работника**

#### Паспортные данные, адрес и реквизиты сторон:

##### Работодатель:

Директор МБОУ СОШ № 31  
г. Белгорода  
Кайдалова Елена Владимировна  
308024 г.Белгород, ул. Костюкова, 20  
т. 38-06-43  
ИНН 3123026452  
КПП 312301001

##### Подписи сторон:

**Директор**  
**МБОУ-СОШ № 31 г.Белгорода**  
\_\_\_\_\_ **Кайдалова Е.В.**

##### Работник:

Зарегистрирован по адресу: г. Белгород

Паспорт \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан: \_\_\_\_\_ Г.,

Дата рождения: »» Г.

ИНН \_\_\_\_\_

№ страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования \_\_\_\_\_

##### Работник:

\_\_\_\_\_

Второй экземпляр получил \_\_\_\_\_

**Выписка № 1**  
**Общего собрания работников МБОУ «СОШ №31» г. Белгорода**  
**от 29 января 2021года**

Всего: 80 человек

Присутствовали: 64 человека

Повестка дня

1. О принятии Коллективного договора МБОУ «СОШ № 31» на 2021 – 2023 г.г. Докладчик – директор школы Е.В. Кайдалова

**СЛУШАЛИ:**

Директора школы Е.В. Кайдалову. Она познакомила работников школы с основными положениями Коллективного договора на 2021 – 2023 г.г. В обсуждении приняли участие все присутствующие. Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые Е.В. Кайдаловой даны подробные ответы.

Вопрос был поставлен на голосование. Проголосовали единогласно за принятие нового Коллективного договора работников МБОУ «СОШ № 31» на 2021 – 2023 г.г.

**РЕШЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:**

Принять Коллективный договор МБОУ «СОШ № 31» на 2021 – 2023 г.г. который вступит в силу с момента его подписания до 29.01.2023г.

Председатель собрания \_\_\_\_\_ Надеина Т. В.

Секретарь собрания \_\_\_\_\_ Наумова И.А.

**Информация**

**о реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181 и « Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», на территории городского округа «Город Белгород».**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах</b>	<b>Срок проведения</b>	<b>Ответственный</b>
1.	Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях	Январь, сентябрь	администрация школы
2.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий	ежеквартально	администрация школы
3.	Организация и проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий	ежеквартально	учителя физ-ры
4.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	ежегодно	администрация школы
5.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом	по мере необходимости	администрация школы
6.	Создание и развитие физкультурно - спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы	ежегодно	администрация школы

**От работодателя:**

Беседина Д. А.  
(исполняющий обязанности директора)

*Беседина Д. А.*  
(подпись/расшифровка подписи)

М.П.

«17» мая 2021 г.

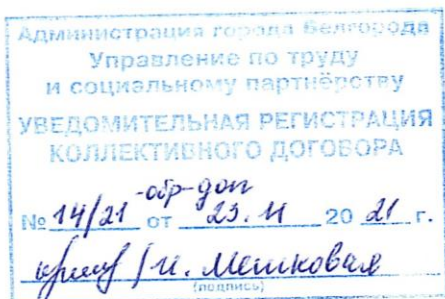
**От работников:**

Надеина Т. В.  
(председатель профсоюзной организации)

*Надеина Т. В.*  
(подпись/расшифровка подписи)

М.П.

«17» мая 2021 г.



Дополнительное соглашение №1  
утверждено на собрании работников  
«17» мая 2021 г.  
Протокол № 11

**Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору от «29» января 2021 г.  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа №31» г. Белгорода  
на 2021-2023 годы**

Работодатель в лице его представителя и.о. директора МБОУ «СОШ №31» г.Белгорода Беседина Д.А., действующего на основании Устава с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Надеиной Т. В., действующие на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденным учредительным I Съездом Профсоюза 27 сентября 1990г., измененным и дополненным VIII Съездом Профсоюза 14 октября 2020года, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.2 Коллективного договора от «29»января 2021г., пришли к соглашению:

1.Пункт 5.9 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.



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

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Датой выплаты заработной платы является 10 число следующего месяца периода, за который она начислена. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени 25 числа текущего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, либо в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы»

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2021-2023 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2021-2023 годы.

