Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация
общероссийского профсоюза образования

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №48

Виноградская М.В.
(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации МБОУ СОШ №48

Горшкалёва М.С.
(подпись)

М.П.

Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» города Белгорода на период 2023 - 2026 годы

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«28» августа 2023 года
Регистрационный номер 8/28/23КД
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
(подпись) Галко А.П.
(ф.и.о.)

Для документов

Коллективный договор
принят общим собранием
работников МБОУ СОШ №48
Протокол № 4 от 28.08.2023г.

Белгород, 2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2023-2026 годы и действует с 28.08.2023г. по 27.08.2026г. до вступления в силу нового договора.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива МБОУ СОШ №48 г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Горшкалёвой Маргариты Сергеевны, с одной стороны, и работодателем МБОУ СОШ №48 г. Белгорода в лице директора Виноградской Марины Викторовны, с другой стороны.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.11. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на Общем собрании 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 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, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств работодателя.

2.3.2. 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.

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

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

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с 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.

2.5.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца до предстоящих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 Трудового кодекса РФ). Критерием массового высвобождения - является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

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

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

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

2.5.5. В случае сокращения штатов 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.

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

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

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

3. Прием на работу, трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

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

3.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам 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.

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

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

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

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений 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);

– замещение временно отсутствующего работника только с согласия работника;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.15. 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.

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

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

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого

отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.20. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.21. Отказ в приеме на работу**.**

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются иностранные агенты, лица , имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статья 351.1 ТК РФ). Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных организациях. (ст. 5, ч.9, ст.11 Федерального закона от 14.07.2022г. № 255 – ФЗ, ч. 1.1. ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об образовании).

4.Организация труда, режим работы, время отдыха.

Работодатель обязуется:

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

4.1.Продолжительность рабочей недели в школе установить шестидневной с общим выходным днем – воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Свободный от уроков день предоставлять учителям при нагрузке не свыше 25 часов в неделю. Установить продолжительность урока в 1 классе - 35 минут (сентябрь, октябрь, 3 урока), 35 минут (ноябрь, декабрь, 4 урока), (5-й урок – физическая культура), 40 минут (январь-май, 4 урока (5-й урок-физическая

культура, во 2-11 классах – 40 минут (на основании годового календарного учебного графика).

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

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

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

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

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

4.10. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие

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

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

4.12. 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.

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

4.14. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ на следующий календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, согласовать его с профсоюзным комитетом.

4.15.1. 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).

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

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

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

4.17. 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.

4.18. Вновь принятым работникам может быть предоставлен очередной отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу (ст.122 ТК РФ).
До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть 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.

4.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыри дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены им между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

4.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.1 ТК РФ).

4.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

4.21. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы:

- без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

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

4.22. 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).

4.23. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения 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 (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.24. 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.

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

4.26. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

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 (Приложение №1) и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

4.28. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полый календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

4.29. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

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

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

4.30.1. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы»:

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

дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

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

4.30.3. 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.

Порядок организации дистанционной (удаленной) работы» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение№1).

5. Оплата и стимулирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников МБОУ СОШ №48 осуществлять на основе:

– Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода, разработанного в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» (Приложение №2),

Разработанного на основе постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования», в целях мотивирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда:

– Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода, 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 05 марта 2014 года № 264 «О внесении изменений в закон Белгородской области «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 неё (базовая и стимулирующая части оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала);
- расходы на учебные пособия и хозяйственные нужды, технические средства обучения, медикаменты, горюче-смазочные материалы.

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

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

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

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

5.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должна производиться:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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 окончанию 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 – 25 числа, выплачивается пропорционально отработанному времени. Окончательный расчет за месяц – 10 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт платежной системы «Мир».

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

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

5.11. 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.

5.12. 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.

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

5.14. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рублей в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.15. 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 трудовым Кодексом РФ (ст. 142 ТК РФ).

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

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

5.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Желание работника получить этот вид компенсации сверхурочных работ должно быть выражено им в письменной форме (ст. 152 ТК РФ).

5.18. Оплата труда в ночное время. В соответствии со ст. 154. ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.19. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, только при условии письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

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

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 действующем 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.

5.20. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 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. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

6.6. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников (членов профсоюза) до 14-летнего возраста (включительно).

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 доброжелательной форме, спокойно.

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

7.6. Учитель имеет право на содействие в решении бытовых проблем (обеспечение жильем, санаторным лечением).

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

– ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

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

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

Ввести 3-х ступенчатый административно - общественный контроль по охране труда.

8.3. Два раза в год составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения по охране труда.

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

8.5.1. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах. В 2023 году провести специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников общеобразовательного учреждения в порядке и сроки, с последующей сертификацией работ по охране труда.

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

8.6. Оказывать со стороны работодателя содействия в реализации прав уполномоченного по охране труда от профкома по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда.

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

8.8. Осуществлять обучение по охране труда через проведение:

– инструктажей по охране труда на рабочем месте (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой);

– стажировки на рабочем месте;

– обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

– обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

– обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

8.9. Организовать проверку знаний требований охраны труда работников школы не реже 1 раза в год согласно Постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда". Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

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

8.11. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, спецодеждой, специальной обувью, другими СИЗ моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (Приложение №5). Обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты. В случае не применения выданных работникам в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работодатель имеет право отстранить от работы работника.

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

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

8.13.1. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников школы в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии.

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

8.14. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета, внебюджетных средств.

8.15. Обеспечить горячим питанием в столовой работников школы.

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

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

8.18. Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. №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»
(Приложение №6).

8.19. 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.

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

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Права работников:

8.20. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте.

8.21. Ограничивается применение труда женщин на работах с подъемом и перемещением в вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

8.22. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обеспечивает:

8.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма.

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

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

8.26. Для реализации этого права ежегодно заключает Соглашение по охране труда с внесением в него мероприятий на развитие физической культуры и

спорта в трудовых коллективах и мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо непрощению повышения их уровней, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 4). Осуществляет контроль за их реализацией.
Осуществляет 3-х ступенчатый административно-общественный контроль по охране труда.

8.27. Один раз в полугодие Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения по охране труда.

8.30. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.31.1. Приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих средств по перечню должностей согласно Приложениям №4.

8.31.2. Приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
В случае не применения выданных работникам в установленном порядке средств индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работодатель обязан отстранить от работы работника.

8.32. Организацию и проведения обучения и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, определенные Правительством Российской Федерации (либо установленные нормативно-правовыми актами по охране труда, либо не реже одного раза в три года).

8.33. Безопасные условия труда исходя из оценки уровня рабочего места, оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью.

8.34. - регулярную комплектацию аптечек первой помощи на рабочих местах.

8.35. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда.
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов, средства индивидуальной защиты.

- проходить обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

- незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования инструментов, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью, о нарушениях требований охраны труда, о несчастном случае, микроповреждении (микротравме) или об ухудшении здоровья.

8.36. Профсоюзный комитет:

- организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;

- направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;

- организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда на предприятии;

- включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;

- принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке условий труда, проверку знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда предприятия.

8.37. Стороны договорились:

- обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;

- регулярно рассматривать на заседаниях трудового коллектива, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;

- организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков.

9. Пожарная безопасность.

«В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

Работодатель имеет право:

9.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

9.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

9.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

9.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

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

9.6. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

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

9.9. 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.

9.10. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

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

9.12. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

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

9.14. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

9.15. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

9.16. Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на

подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.17. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. 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.

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

10.5.2. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 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).

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

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

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

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

– утверждение расписания уроков и занятий;

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

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996г. №10 ФЗ «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.

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

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том

числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

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

11.10. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников (членов профсоюза) до 14-летнего возраста (включительно).

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

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

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

11.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, Управляющего Совета, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

11.16. 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 заработке и страховых взносах работников.

11.17. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №48 г. Белгорода согласно решений профсоюзного комитета в случаях:

- смерти работника и его близких родственников;
- лечения в стационаре и перенесенных операций;
- юбилея (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;
  для мужчин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

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

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

Стороны договорились:

12.1.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения, письменно уведомляет другую сторону за 10 дней до истечения срока действия договора.

12.1.2. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

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

12.2.2. Стороны отчитываются о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

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

Договор принят на общем собрании работников школы от 28.08.2023г. сроком на 3 года. Протокол № 4 от 28.08.2023 года

Директор МБОУ СОШ №48

_____Виноградская М.В.

Председатель ПК

_____Горшкалёва М.С.

Приложение №1

«СОГЛАСОВАНО» Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №48 М.С. Горшкалёва (протокол от «28» августа 2023 г. №60)	«ПРИНЯТО» общим собранием трудового коллектива МБОУ СОШ №48 (протокол *от «28» августа 2023 г. №4*)	«УТВЕРЖДЕНО» Директор МБОУ СОШ №48 М.В. Виноградская (приказ *от «28» августа 2023 г. №484*

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 48» г. Белгорода

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ (п.1. ст.190), Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении и Уставом МБОУ СОШ №48 г. Белгорода (далее – Учреждение) и регулируют порядок приёма и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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 школы.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель» - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №48» 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. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.2.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ СОШ №48 г.
2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.
2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, уставом школы и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (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.
2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем.
2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах

Пенсионного фонда РФ.

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

В сведениях о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах работника;
- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

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

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

- 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.

2.10. 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».

2.11. 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.

2.12. 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.
2.13. Трудовые договоры могут заключаться:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок (срочный трудовой договор).
2.14.Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
2.15. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.
2.16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
2.17. 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.
2.18. 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.
2.19. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей - 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.
2.20. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.
2.21. 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.

2.22. 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.
2.23. 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 приемамвыполнения 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.
2.24. На каждого работника Учреждения проработавшего свыше пяти дней оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.
2.25. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.
2.26. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
2.27. 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.
2.28. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).
2.29. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).
Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за

счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».
Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на

работу.
Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
2.30. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».
Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
2.31. Отказ в приеме на работу.
К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются иностранные агенты, лица , имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статья 351.1 ТК РФ). Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных организациях. (ст. 5, ч.9, ст.11 Федерального закона от 14.07.2022г. № 255 – ФЗ, ч. 1.1. ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об образовании).

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, 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 и 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности 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.

5.2.2. По письменному за явлению работника, работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка не ведется),

справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного

работодателя и другое).

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 гимназии, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

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;

6) 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) 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);

19) поддерживать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте;

20) соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных ценностей;

21) 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 работодателю.

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. 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);
- 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 гимназии;
- оставлять на длительное время 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.
6.5. 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.

6.6. 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.
6.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время и его использование.

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 Особенностей 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 графиком.
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.В МБОУ СОШ №48 г. Белгорода осуществляется образовательная и воспитательная деятельность в режиме полного дня в рамках реализации проекта стратегии «Доброжелательная школа».
7.5.Выполнение педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы осуществляется за дополнительную плату по соглашению сторон трудового договора.

7.6.Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя

из сокращенной продолжительно

- 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.

7.14.Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя 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) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

7.15.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.

7.16. Учебное время учителя и педагога дополнительного образования в школе определяется расписанием уроков (занятий).

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

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

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

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

7.21. 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.

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

7.23. 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.

7.234В 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 течении 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.

7.25. 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.

7.26. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на каждые пол года в учебном году, 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.

7.27. 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 директором 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.

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.

7.28. 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.

7.29. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором 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 декабря 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.

7.30.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.

7.31. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

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

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

7.32.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыри дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены им между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

7.33.Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.1 ТК РФ).

7.34.Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.35.Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником являющимися инвалидами первой группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

7.36.Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы.

8. Оплата труда.

8.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и муниципальным заданием, установленным Учредителем в соответствии с предусмотренной Уставом Учреждения основной деятельностью.

8.2. Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. Работнику Учреждения производится доплата при совмещении профессий, должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата труда работников Учреждения и их материальное стимулирование осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования.

8.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата работников включает в себя: базовую часть – установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставкам); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается директором Учреждения с учетом

коэффициента (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) за сложность и объем

выполняемой работы (количество учащихся, уровень образования, квалификационную категорию), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставки) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения**.**

8.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 05 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.7. 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 – 25 числа, выплачивается пропорционально отработанному времени. Окончательный расчет за месяц – 10 числа каждого месяца.

8.8. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показателей и условий осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

9.Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

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

—объявление благодарности;

—награждение почетной грамотой;

—представление к награждению ведомственными наградами;

—представление к награждению государственными наградами.

9.2.Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения.
9.3.Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
9.4.За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст. 81).
9.5.Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.
9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.
9.7.До применения дисциплинарного взыскания директор Учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
9.8.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
9.9.Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
9.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

9.12.Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
9.13.Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания трудового коллектива Учреждения.

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 получение электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 2 рабочих дней с момента получения электронного документа.

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

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

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. Пожарная безопасность.

«В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

Работодатель имеет право:

11.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

11.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

11.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

11.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

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

11.6. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

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

9.9. 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.

9.10. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

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

9.12. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

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

9.14. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

9.15. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

9.16.Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.17. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

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.

Приложение №2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода

ЕНО»	«СОГЛАСОВАНО»	«УТВЕРЖДЕНО»
Управляющего	Председатель первичной	Директор МБОУ СОШ №48
СОШ №48	профсоюзной организации	
	МБОУ СОШ №48	М.В. Виноградская
ря2020 г. №3)	М.С. Горшкалёва	(приказ
		от «27» января2020 г. №57)

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения редняя общеобразовательная школа № 48» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» города Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МБОУ СОШ №48 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 общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», 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, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника

с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = И \times К \times Д \times У ,$$

где:

N - 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).

ФОТоо = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоо х ш,

где ш - стимулирующая доля ФОТоо.

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:

ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбувп + ФОТбоп,

где:

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

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбувп - 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:

Убпп = ФОТб х 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.

ФОТб пп = ФОТ буч. + 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:

ФОТ уч = ФОТбуч. + ФОТстуч.,

где:

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

ФОТстуч. = ФОТуч*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.

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз + 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 (KPI) 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 Kl, К2, КЗ, К4, К5, Кб, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

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:

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

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

- 0,2 - 1 - 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;
- 0,15 - русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;
- 0,10 - история, обществознание, 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;

Кб - 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 ЦПМПК или ТПМГЖ (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

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

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

ЗПуч. = Обаз./18 х 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**, рассчитывается по формуле:

Днз = Оу / 18 х Чнз,

где:

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

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

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

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

Двнуз - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 - 9 классов, в порядке апробации для 10 - 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению

нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

Двнуз = 0у*2,0 / 18 х 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;

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

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

6. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучаю

щихся 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 персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий

8.Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

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

- динамика индивидуальных образовательных результатов;

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

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

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

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

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

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

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, 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:

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

где:

О баз - базовый оклад в соответствии с приложением № 4 к Методике;

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя;

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

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

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

- одно структурное подразделение - 0,2;
- два структурных подразделения - 0,3;

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

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

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ городских поселений

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

10.2. 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:

ЗПбзам.дир. = Обаз х (1+Кн +Кс+Ковз+Ксп+ Кд+Кб+Кмо+Кцвс+Кк),

где:

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

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

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

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

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

- одно структурное подразделение - 0,2;
- два структурных подразделения - 0,3;

Кд - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

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

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

Кцвс - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2;

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

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

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

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.

13.2Для 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.

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 № 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: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	 10 200 11 900 12 900

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	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 руково-дителей			
		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	12 850 11 902	11 902 11 089	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 И 920	10 000 10 800	9 320 10 000	8 640 9 320

Приложение №5

Наименование должностей педагогических работников	Размер базового должностного оклада в рублях
Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	8917 9625 10459
Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8917 9625 10459
Воспитатель: - без квалификационной категории; -1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8917 10369 11253

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

Приложение №3

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода

ОТРЕНО» ении Управляющего БОУ СОШ №48 л *августа 2023 г. № 4)*	«СОГЛАСОВАНО» Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №48 М.С. Горшкалёва	«УТВЕРЖДЕНО» Директор МБОУ СОШ №48 М.В. Виноградская (приказ *от «28» августа 2023 г. № 485)*

Положение
распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 48» г. Белгорода
(новая редакция)

1.Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской 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 общегообразования» и в целях мотивирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняяобщеобразовательная школа №48» г. Белгорода (далее - школы) на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путем назначения всем категориям работников школы ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по полугодиям два раза в год в следующие месяцы:
- в январе - по итогам работы за первое полугодие текущего учебного года с учѐтом осенних каникул (сентябрь-декабрь) на январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август.
- в сентябре - по итогам работы за второе полугодие предыдущегоучебного года (январь-август) на сентябрь, октябрь, ноябрь и декабрь.

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 всем работникам школы по основной должности с учетом достижений по всем занимаемым должностям, директору и заместителям директора, совмещающимдолжность учителя, педагога-организатора, по обеим должностям в пределах фонда стимулирования.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» города Белгорода

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется Управляющим советом школы (далее - Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующейчасти фонда оплаты труда работников школы (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы», которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт школы.

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

2.4. Сотрудники школы готовят информацию о результативности своей деятельности путем заполнения критериев стимулирования в отчетный период и направляют ее в Комиссию.

2.5. Комиссия осуществляет анализ представленных сотрудниками результатов профессиональной деятельности по утвержденным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием:
- для заместителей директора количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат (в размере до 64 % (максимум)) относительно базового оклада заместителя руководителя;
- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – путем умножения денежного выражения одногобалла на сумму набранных баллов.

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются сотрудникам школы для исправления и доработки в трехдневный срок.

2.7. Материалы, подтверждающие результаты профессиональной деятельности, хранятся у работников школы в электронном виде и у директора на бумажных носителях.

2.8. Срок хранения подтверждающих материалов - на период действия стимулирующих выплат.

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

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

2.11. Директор школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявлениеработника 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.
2.12. На основании произведенного Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчета оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Совет. На основании представленного расчета Совет на своем заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам школы, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию школы для подготовки соответствующего приказа.

2.13. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется следующим образом:
- для заместителей директора – путем перевода количества набранных баллов в проценты от сложившейся по школе средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для заместителя директора (п. 3.4.1. настоящего Положения);
- для остальных категорий работников школы (исключая директора по должности «директор») – путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов.
Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по школе.

3.Критерии оценки результативности профессиональнойдеятельности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №48» города Белгорода

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учетом реализации компетентностного похода к осуществлению образовательного процесса иотражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

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

3.3. Корректировка критериев производится не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесенных изменений с управляющим советом школы.

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

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***заместителя директора:***

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость (средняя).	100% - 5 баллов; 97 - 99% 3 балла.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 1 балл.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). ***Примечание:*** учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количествауча-щихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Процент учащихся, успешно сдавших экзамен.	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 баллов; 90 - 94% - 5 баллов.
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла, сложившегося по городу.	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 балла; 50 – 59% - 3 балла.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). ***Примечание:*** учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количествауча-щихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 90 - 94% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 балла;

		60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирование ***Примечание:*** **п**ри наличии нескольких контрольных мероприятий по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 4 балла.
2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям.	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 1-11 классов, обучающихся в начальной школе.	*Уровень ОУ:* 1 балл- победитель (при объеме выполнения не менее 51%) *Муниципальный уровень (за каждое призовое место):* 1-5 место – 7 баллов; 6-10 место- 6 баллов 11-15 место 4 балла *Региональный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 3 балла; 2 место –2балла 3 место 1 балл *Всероссийский уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 4 балла 2 место – 3 балла

		3 место – 2 балла; *Международный уровень (за каждое призовое место)* –5 баллов. ***Примечание:*** достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются. Баллы устанавливаются на год.
	2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящѐнный 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.	*Уровень ОУ(по зафиксированным результатам школьной конференции)* *1 место- 3 балла* *2 место- 2 балла* *3 место- 1 балл* *Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 4 баллов; 2 место – 3 баллов; 3 место – 2 балла. *Всероссийский уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 10 баллов; 2 место – 8 баллов; 3 место – 6 балла. *Международный уровень (за каждое призовое место)* – 15 баллов. ***Примечание:*** достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению.

		Результаты по разным направлениям суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).	5 баллов - международный уровень (победители, призеры); 2 балла - региональный уровень (победители, призеры; 5 баллов - муниципальный уровень (победители, призеры) 1 балла- уровень ОУ(1 место) ***Примечание:*** достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
	2.4. 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» « ЭМУ», « Инфознайка», « Человек и природа» в % от возможного количества участников по каждому из конкурсов.	*Участие 50% обучающихся и выше -5 баллов* *40% обучающихся – 4 балла* *30% обучающихся -3 балла* *20% обучающихся – 2 балла* *10% обучающихся – Примечание: по разным мероприятиям баллы суммируются.*

3. Обеспечение доступности общего образования.	3.1. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).	5 баллов;
	3.2. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.	80% и более- 5 баллов. 70-79%- 3 балла 60-69%- 1 балл
	3.3. Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе (без учета продолжающих обучение в рамках целевой контрактной подготовки).	80% и более – 5 баллов; 70-79% - 3 балла; 60-69 % - 1 балл.
	3.4. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.	Не менее 95% - 5 баллов.
4. Эффективность управленческой деятельности.	4.1. Уровень организации аттестации педагогических кадров.	5 баллов – при 100% подтверждении заявленных категорий.
	4.2. Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание и др.) По результатам экспертизы.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 баллов – муниципальный уровень.

	4.4. Организация на базе ОУ предшкольной подготовки будущих первоклассников.	5 баллов.
	4.5. Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов. ***Примечание:*** дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.
	4.6. Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	95% и выше – 7 баллов; 80-94% - 5 баллов. ***Примечание:*** дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся, осваивавших профессию, получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	4.7. Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.
	4.8. Доля старшеклассников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	90% и выше – 10 баллов.
	4.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.10. Качественное исполнение функций координатора КПМО, ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
5. Профессиональные достижения курируемых педагогов.	5.1. Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 1 баллов- участник муниципального тура.

		. ***Примечание:*** достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшемупоказателю. Достижения разных педагогов суммируются.
6. Инновационная деятельность педагогов.	6.1. Разработка учебных программ, программ элективных курсов, учебных пособий, учебников.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	6.2. Координация опытно-экспериментальной деятельности.	5 баллов – 17 и более классов, занятых вэксперименте; 4 баллов – 7-16 классов; 2 баллов – до 7 классов. ***Примечание:*** при курировании нескольких экспериментов баллы суммируются.
	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и пр.). По итогам экспертизы.	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 баллов – уровень ОУ. ***Примечание***: баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.
	6.4. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	3 баллов
	6.5. Организация работы учителей по использованию ИКТ.	5 баллов – систематическое использование в образовательном процессе ИКТ более 50% педагогов; 3 балла – 30% педагогов.

	6.6. Обобщение опыта работы учителей.	2 баллов за каждый обобщѐнный опыт на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне.
7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.	7.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. ***Примечание***: набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются, по одной теме устанавливаются по более высокому уровню.
	7.2. Наличие собственных публикаций.	4 балла – всероссийский уровень (на год); 2 балла – региональный уровень (на год); 1 балл – муниципальный уровень (на год), систематическое пополнение сайта школы. 1 балла- Интернет – публикации. ***Примечание:*** соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию.
8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного направления).	8.1. Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности.	4 балла - свыше 90% обучающихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности; 2 балла - 75 - 89%.
	8.2. Охват обучающихся физкультурно- оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слѐты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в% от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 90- 100% ; 5 баллов- более 50%. 3 балла- 40-59%.

	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	5 баллов – 70% и выше; 4 баллов - 61-69%; 3 балла – 50-60%.
9. Управление воспитательным процессом.	9.1. Результативное участие обучающихся (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	9.2. Занятость обучающихся во внеурочное время.	8 баллов – при занятости 80 - 100%; 5 баллов – при занятости 60 - 80%.
	9.3. Количество социально-значимых акций, конкурсов, мероприятий, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	2 балла- за каждую акцию.
	9.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	6 баллов – при отсутствии; 4 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	9.5. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	5 баллов
	9.6. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, музеями	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. ***Примечание:*** баллы за наличие договоров устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности заместителя директора.

3.4.2.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***учителя***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов	ФИО ответственного	Подтверждающий документ
I. **Обеспечение качества учебных результатов**				
1	Количество учащихся сдающих ЕГЭ по предмету учебного плана (в течение года)	От 100%-до 60% - 3 балла От 60%-до 30% - 2 балла От 30% и менее - 1 балл	Заместитель директора	Протокол, приказ, справка и др.
2	Среднее значение количества баллов ЕГЭ по предмету учебного плана (в течение года)	От 60 до 100 баллов — 3 балла менее 60 баллов — 2 балла	Заместитель директора	Протокол, приказ, справка и др.
3	Количество учащихся сдающих ОГЭ по предмету учебного плана (в течение года)	От 100%-до 60% - 3 балла От 60%-до 30% - 2 балла От 30% и менее - 1 балл	Заместитель директора	Протокол, приказ, справка и др.
4	Среднее значение количества баллов ОГЭ по предмету учебного плана (в течение года)	От 60 до 100 баллов — 3 балла менее 60 баллов — 2 балла	Заместитель директора	Протокол, приказ, справка и др.
5	Качество знаний обучающихся по результатам региональных и муниципальных тестирований	От 40% до 60% - 2 балла свыше 60% - 4 балла	Заместитель директора	Протокол, приказ, справка и др.
II. **Результативность организации работы с одаренными детьми**				
1	Наличие премий Губернатора Белгородской области	5 баллов	Заместитель директора	Сертификат, приказ
2	Наличие стипендиатов мэра (в течение года)	3 балла	Заместитель директора	Сертификат,Приказ УО
3	Численность победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (в течение года)	Всероссийский уровень — 5 баллов Региональный уровень — 4 балла Муниципальный уровень — 3 балла	Заместитель директора	Приказ УО, протокол, грамота и др

4	Численность победителей и призеров очных олимпиад школьников кроме (Всероссийской олимпиады школьников), олимпиада младших школьников, 5-6 классов, Ломоносовская олимпиада, Санкт-Петербургская олимпиада, ученик 21 века (в течение года)	Всероссийский уровень — 5 баллов Региональный уровень — 4 балла Муниципальный уровень — 3 балла	Заместитель директора	Приказ УО, протокол, грамота и др
5	Участие в организации и работе школьных научных обществ	2 балла	Заместитель директора	Приказ ОО, справка.
6	Результативное участие в очных научных конференциях	Всероссийский уровень — 5 баллов Региональный уровень — 4 балла Муниципальный уровень — 3 балла	Заместитель директора	Приказ УО, протокол, грамота и др
III. **Результативность физкультурно-спортивной работы**				
1	Результаты участия команд ОУ в городской спартакиаде школьников	Региональный уровень: 1-е место — 3 балла 2-е место — 2 балла 3-е место — 1 балл Муниципальный уровень: 1-е место — 3 балла 2-е место — 2 балла 3-е место — 1 балл	Заместитель директора	Приказ УО, протокол
2	Результаты участия команд ОУ в Президентских состязаниях	Региональный уровень: 1-е место — 3 балла 2-е место — 2 балла 3-е место — 1 балл Муниципальный уровень: 1-е место — 3 балла 2-е место — 2 балла 3-е место — 1 балл	Заместитель директора	Приказ УО, протокол
4	Процент численности обучающихся получивших знаки отличия физкультурно-спортивного комплекса ГТО, отнесенных к основной физкультурной группе	Золотой значок — 3 балла Серебряный значок — 2 балла Бронзовый значок — 1 балл	Заместитель директора	Приказ УО, протокол

IV. **Результативность организации воспитательной работы и деятельности по социализации обучающихся**				
1	Численность призовых мест, занятых обучающимися в очных конкурсах военно-спортивного направления (по приказу Министерства образования Белгородской области)	Всероссийский уровень — 3 баллов Региональный уровень — 2 балла Муниципальный уровень — 1 балл	Заместитель директора	Приказ УО, протокол
2	Результативное участие хоровых коллективов обучающихся в фестивалях и конкурсах	Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла	Заместитель директора	Приказ УО
3	Систематическое участие в социально-значимых акциях (список УО), (в течение года)	От 50% до 80% - 2 балла от 20% до 50% - 1 балл	Заместитель директора	Приказ, грамота, благодарность и др.
4	Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах (список УО), (в течение года)	Всероссийский уровень: Призеры — 2 балла Победители — 3 балла Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла	Заместитель директора	Приказ, грамота, благодарность и др.
5	Количество учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета, принявших результативное участие во Всероссийской олимпиаде школьников и имеющих четвертные оценки «хорошо» и «отлично».	1 учащийся – 2 балла	Заместитель директора	Приказ, грамота, благодарность и др.
V. **Кадровое обеспечение**				
3	Результативное участие педагогов в конкурсах, проводимых по приказу УО Министерства образования Белгородской области	Региональный уровень: участие — 0,5 балла призер — 1 балл победитель 2 балла	Заместитель директора	Приказ, грамота, благодарность и др.

		Муниципальный уровень: участие — 0,5 балла призер — 1 балл победитель 2 балла		
4	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Педагог службы психолого-педагогического сопровождения», ПНПО (в течение года)	Всероссийский уровень: участие — 5 баллов Региональный уровень: участие — 4 балла Муниципальный уровень: участие — 3 балла	Заместитель директора	Приказ, грамота, благодарность и др.
VI. **Научно методическое обеспечение**				
1	Участие в работе стажировочной или инновационной площадке опорной школы, базового образовательного учреждения	Региональный уровень — 2 балла Муниципальный уровень — 1 балл	Заместитель директора	Приказ, справка и др.
2	Защита целостного обобщенного педагогического опыта	Всероссийский уровень — 5 баллов Региональный уровень — 4 балла Муниципальный уровень — 3 балла	Заместитель директора	Приказ УО, сертификат
3	Участие в методических мероприятиях (семинары, конференции, ярмарки)	Региональный уровень — 3 балла Муниципальный уровень — 2 балла Уровень ОУ — 1 балл	Заместители директора	Приказ, сертификат, программа и др.

4	Общественная активность педагога: - участие в проведении ГИА (в течение года) - жюри конкурсов, олимпиад - руководство МО - руководство профсоюзной организацией	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) Технический специалист 1 балл (1 экзамен) Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 1 балл 3 балла 10 баллов	Заместитель директора	Приказ ОО Приказ
VII. **Создание здоровье-сберегающей среды и условий для образования детей с ограниченными возможностями здоровья**				
1	Процент обучающихся охваченных горячим питанием	От 80% до 100% - 2 балла от 60% до 80% - 1 балл	Заместитель директора	Табель, приказ ОО

3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***педагога – психолога:***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по каждому показателю				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление образовательного учреждения)**	-	Свыше 72 часов		-	-
4.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	
5.	**Результаты социально-психологической адаптации 1-х, 5-х классов к обучению в новых условиях**	35-54% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации	55-64% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации	65-74% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации	75-84% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации	85-100% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации
6.	**Результаты коррекционно-развивающей работы по направлению деятельности в соответствии с должностной инструкцией при условии охвате не менее 80% от числа нуждающихся в психологической помощи**	35-54% детей с положительной динамикой	55-64% детей с положительной динамикой	65-74% детей с положительной динамикой	75-84% детей с положительной динамикой и устойчивыми результатами коррекционно-развивающей работы	85-100 % детей с положительной динамикой и устойчивыми результатами коррекционно-развивающей работы

7.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 2 балла (уровень не ниже регионального)				
8.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне		Опыт обобщен на всероссийском уровне
9.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Участие на школьном уровне	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
10	**Участие в очных научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Участие на школьном уровне	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
11	**Профессиональная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, творческих группах и т.п**	Участие на школьном уровне	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
10.	**Результаты участия в смотре-конкурсе кабинетов психолога**	Участник смотра-конкурса – 1 балл		Победы и призовые места на муниципальном уровне	Победы и призовые места на региональном уровне	Победы и призовые места на всероссийском уровне
11.	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**		Победы на муниципальном уровне		Победы в конкурсах регионального	Победы в конкурсах всероссийского

					уровня и участие во всероссийских	уровня
12.	**Общественная активность специалиста:** **- участие в проведении ГИА** **(в течение года)** **- жюри конкурсов, олимпиад** **- руководство МО** **- руководство профсоюзной организацией**	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) наблюдатель — 0.5 балла (1 экзамен) Технический специалист балл (1 экзамен) Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 1 балл 3 балла 10 баллов				
13.	**Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах (список УО), (в течение года)**	Всероссийский уровень: Призеры — 2 балла Победители — 3 балла Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла				

3.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***социального педагога:***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по каждому показателю				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Размещенные электронные образовательные ресурсы на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
4.	**Наличие и постоянное обновление личного сайта**	1 балл				
5.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление образовательного учреждения)**	-	-	Свыше 72 часов	-	-
6.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
7.	**Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете**	Позитивная динамика (снижение на 20-40%)	Позитивная динамика (снижение на 40-60 %)	Позитивная динамика (снижение на 60-80%)	Отсутствие детей, состоящих на учете в ОУ, КДН, ПДН	-
8.	**Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, олимпиадах, конференциях**	Не участвует	-	Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях	Победы и призовые места в региональных мероприятиях	Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях
		При наличии в муниципальных, региональных или республиканских				

		мероприятиях более 1 призового места +1 балл (но не более 3).				
9.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 3 балла (уровень не ниже регионального)				
10.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	-	-	Опыт обобщен на муниципально м уровне	Опыт обобщен на региональном уровне	Опыт обобщен на всероссийско м уровне
11.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Пассивное участие	-	Участие на муниципально м уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
12.	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Пассивное участие	-	Участие на муниципально м уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийско м уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
13.	**Профессиональная активность педагога: участие в жюри конкурсов, заседаниях КДН и ЗП, в работе творческих групп**	Пассивное участие	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
14.	**Участие социального педагога в конкурсах профессионального мастерства**	Победы в конкурсах на уровне ОУ и участие в муниципальн	Победы в заочных конкурсах	Победы в конкурсах муниципального уровня и участие в	Победы в конкурсах регионального уровня и участие во всероссийских	Победы в конкурсах всероссийского уровня

		ых **– 1 балл**		региональных		

3.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***учителя - логопеда:***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по каждому показателю				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление образовательного учреждения)**	-	Свыше 72 часов		-	-
4.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
5.	**Результаты коррекционно-развивающей деятельности учителя-логопеда**	Положительная динамика речевого развития детей от 35 до 54%	Положительная динамика речевого развития детей от 55 до 64%	Положительная динамика речевого развития детей от 65 до 74%	Положительная динамика речевого развития детей от 75 до 84%	Положительная динамика речевого развития детей от 85 и выше
6.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 2 балла (уровень не ниже регионального)				
7.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	-	Опыт обобщен на муниципальном	Опыт обобщен на региональном		Опыт обобщен на всероссийском уровне

			уровне	уровне		
8.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
9	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3)				
10	**Профессиональная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, творческих группах и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
11	**Результаты участия в смотре-конкурсе логопедических кабинетов**	Участник смотра-конкурса – 1 балл		Победы и призовые места на муниципальном уровне	Победы и призовые места на региональном уровне	Победы и призовые места на всероссийском уровне
12	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**		Победы на муниципальном уровне	Победы на региональном уровне	Победы в конкурсах всероссийского уровня	
13	**Общественная активность специалиста:** **- участие в проведении ГИА** **(в течение года)**	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) наблюдатель — 0.5 балла(1 экзамен) Технический специалист 1 балл (1 экзамен)				

	- жюри конкурсов, олимпиад **- руководство МО** **- руководство профсоюзной организацией**	Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 1 балл 3 балла 10 баллов
14	**Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах (список УО), (в течение года)**	Всероссийский уровень: Призеры — 2 балла Победители — 3 балла Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла

3.4.6.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***учителя - дефоктолога:***

№ п/п	**Наименование критерия**	**Количество баллов по каждому показателю**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление образовательного учреждения)**	-	Свыше 72 часов		-	-
4.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне

5.	**Результаты коррекционно-развивающей деятельности учителя-дефектолога**	Положительная динамика развития детей от35 до 54%	Положительная динамика развития детей от 55 до 64%	Положительная динамика развития детей от 65 до 74%	Положительная динамика развития детей от 75 до 84%	Положительная динамика развития детей от 85 и выше
6.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 2 балла (уровень не ниже регионального)				
7.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне		Опыт обобщен на всероссийском уровне
8.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п)**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
9	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
10	**Профессиональная активность : участие в экспертных комиссиях, творческих группах и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
11	**Участие в очных конкурсах профессионального мастерства**		Победы в конкурсах на муниципальном уровне	Победы на региональном уровне	Участие во всероссийских	Победы в конкурсах всероссийского уровня

12	**Общественная активность специалиста:** **- участие в проведении ГИА** **(в течение года)** **- жюри конкурсов, олимпиад** **- руководство МО** **- руководство профсоюзной организацией**	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) наблюдатель — 0.5 балла(1 экзамен) Технический специалист 1 балл (1 экзамен) Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 1 балл 3 балла 10 баллов
13	**Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах (список УО), (в течение года)**	Всероссийский уровень: Призеры — 2 балла Победители — 3 балла Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла

3.4.7.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***тьютора:***

№ п/п	**Наименование критерия**	**Количество баллов по каждому показателю**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Организация работы по выявлению, формированию и **развитию познавательных интересов обучающихся**	1 балл				
2.	**Реализация программ, проектов тьюторского сопровождения, направленных на воспитание и просвещение**	1 балл				
3.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление**	-	Свыше 72 часов		-	-

	образовательного учреждения)					
4.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
5.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 2 балла (уровень не ниже регионального)				
6.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне		Опыт обобщен на всероссийском уровне
7.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п)**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
8.	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне		Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
9.	**Профессиональная активность : участие в экспертных комиссиях, творческих группах и т.п**	Участие на уровне ОУ	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
10.	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**		Победы в конкурсах муниципального уровня	Победы в конкурсах муниципального уровня	Победы в конкурсах регионального уровня	Победы в конкурсах всероссийского уровня

11.	**Общественная активность педагога:** **- участие в проведении ГИА** **(в течение года)** **- жюри конкурсов, олимпиад** **- руководство МО** **- руководство профсоюзной организацией**	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) наблюдатель — 0.5 балла(1 экзамен) Технический специалист 1 балл (1 экзамен) Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 1 балл 3 балла 10 баллов
12.	**Результативность участия обучающихся в очных творческих конкурсах (список УО), (в течение года)**	Всероссийский уровень: Призеры — 2 балла Победители — 3 балла Региональный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла Муниципальный уровень: Призеры — 1 балл Победители — 2 балла

3.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***педагога дополнительного образования:***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по каждому показателю				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Размещенные электронные образовательные ресурсы на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
4.	**Наличие и постоянное обновление личного сайта**	1 балл				
5.	**Повышение квалификации педагогических работников по (исключая направление образовательного учреждения)**	-	-	Свыше 72 часов	-	-

6.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
7.	**Результаты участия воспитанников в массовых мероприятиях**	Не участвует	-	Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях	Победы и призовые места в региональных мероприятиях	Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях
		При наличии в муниципальных, региональных или республиканских мероприятиях более 1 призового места +1 балл (но не более 3).				
8.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 3 балла (уровень не ниже регионального)				
9.	**Наличие целостного обобщенного педагогического опыта**	-	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне	Опыт обобщен на всероссийском уровне
10.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
11.	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или				

		республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
12.	**Профессиональная активность педагога: участие в жюри конкурсов, в работе творческих групп и тп**	Пассивное участие	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
13.	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**	Победы в конкурсах на уровне ОУ и участие в муниципальных **– 1 балл**	Победы в заочных конкурсах	Победы в конкурсах муниципального уровня и участие в региональных	Победы в конкурсах регионального уровня и участиево всероссийских	Победы в конкурсах всероссийского уровня

3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***старшей вожатой:***

п/п	**Наименование критерия**	**Количество баллов по каждому показателю**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Размещенные электронные образовательные ресурсы на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
4.	**Наличие и постоянное обновление личного сайта**	1 балл				
5.	**Повышение квалификации педагогических работников (исключая направление образовательного учреждения)**	-	-	Свыше 72 часов	-	-

6.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
7.	**Результаты участия обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, детского самоуправления**	Не участвует	-	Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях	Победы и призовые места в региональных мероприятиях	Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях
		При наличии в муниципальных, региональных или республиканских мероприятиях более 1 призового места +1 балл (но не более 3).				
8.	**Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, акциях, выставках и т.д**	Не участвует	-	Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях	Победы и призовые места в региональных мероприятиях	Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях
		При наличии в муниципальных, региональных или республиканских мероприятиях более 1 призового места +1 балл (но не более 3).				
9.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 3 балла (уровень не ниже регионального)				
10.	**Наличие целостного обобщенного педагогического опыта**	-	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне	Опыт обобщен на всероссийском уровне

11.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
12.	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
13.	**Профессиональная активность педагога: участие в жюри конкурсов, в работе творческих групп и тп**	Пассивное участие	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
14.	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**	Победы в конкурсах на уровне ОУ и участие в муниципальных **– 1 балл**	Победы в заочных конкурсах	Победы в конкурсах муниципального уровня и участие в региональных	Победы в конкурсах регионального уровня и участиево всероссийских	Победы в конкурсах всероссийского уровня

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

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по привлечению обучающихся к занятиям физкультурой и спортом.	1.1. Охват физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного дня и внеурочной деятельности (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	5 баллов – 95% и выше; 3 балла – 80-94%.
	1.2. Охват обучающихся занятиями утренней гимнастикой (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	5баллов – 95% и выше; 3 балла – 80-94%.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта.	10 баллов – свыше 50% обучающихся; 5 баллов – 30-50%.
	1.4. Результаты участия команды в городской спартакиаде школьников.	1 место – 10 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место -5 баллов; 4-10 место – 4 балла. ***Примечание:*** баллы, набранные по разным видам, суммируются, но начисляются при условии участия команды во всех видах.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	1 балл за группу обучающихся в учреждениях соответствующей направленности.
2.Признаниевысокого профессионализма инструктора по	2.1. Наличие позитивных отзывов инструктора со стороны родителей и обучающихся	2 балла

физической культуре.		
	2.2. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований	3 балла- региональный уровень 2 балла- муниципальный уровень

3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ***преподавателя-организатора ОБЖ***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты учебной деятельности обучающихся.	1.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование,	
	Успеваемость (средняя).	100% - 7 баллов; 95 - 99% - 5 баллов.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.2. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (% успевающих от общего числа обучающихся).	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла.
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся.	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 3-8 классов.	*Уровень ОУ:* 2 балла - победитель (при объеме выполнения не менее 51%) *Муниципальный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 4 баллов; Призеры- 3 баллов; До 10 места- 2 балла. *Региональный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 7 баллов; 2 место 6 баллов Место 5 баллов *Всероссийский уровень (за каждое призовое место):*

		1 место – 10 баллов; *2 место 9 баллов* *3 место 8 баллов* *Международный уровень (за каждое призовое место) –*15 баллов. ***Примечание:*** достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).	5 баллов - международный уровень (победители, призеры); 3 баллов - всероссийский уровень (победители, призеры); 12 балла - региональный уровень (победители, призеры; 1 баллов - муниципальный уровень (победители, призеры) 2 балла- уровень ОУ (1 место) Заявка на участие в городских, региональных конкурсах- 2 балла ***Примечание:*** достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
3. Использование современных образовательных технологий, форм и методов организациообразовательного процесса.	3.1 Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе	Испол. систематически 5 балла Испол. Периодически 2 балла
	3.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление	3 балла
4. Результаты деятельности по ведению воинского	4.1. Своевременная постановка на учѐт юношей допризывного возраста (% от числа обучающихся,подлежащих постановке на учѐт).	10 баллов – 100%

учѐта и ГОЧС.	4.2. Выполнение плана обучения по ГОЧС.	5 баллов – 100% выполнение плана.
5. Профессиональные достижения.	5.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные (победитель, лауреат): 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. ***Примечание:*** баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.
	5.2. ***Наличие собственных публикаций.*** ***(не более 2-х публикаций муниципального, регионального, всероссийского уровней, каждая последующая- + 1 балл)***	4 баллов – всероссийский уровень; (на год) 2 балла – региональный уровень (на год) 1 балла – муниципальный уровень (на год) 1 балл -Интернет – публикации (школьный сайт, независимо от количества предоставленного материала).
	5.3. Наличие обобщенного опыта работы.	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. ***Примечание:*** баллы устанавливаются на один год.
6. Методическая и организационная работа.	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.).	*4 балла – всероссийский, региональный уровень (конференции, форумы, чтения- 1 участие в четверти*); 3 балла- (открытые уроки, мастер- классы)- региональный уровень 2 баллов - муниципальный уровень (открытые выступления, мастер- классы) 3 балла- муниципальный уровень (заочные выступления, презентация опыта) 2 балла - уровень ОУ. 1 балл - тематическое выступление на ШМО по теме

		самообразования, обобщение опыта и др. ***Примечание:*** набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	6.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. ***Примечание:*** баллы устанавливаются на один год.
	6.3. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов –победитель в муниципальном конкурсе; 3 балла – призер в номинации муниципального конкурса; 2 балла – призовое место на уровне ОУ.
	6.4. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	5 баллов – принят без замечаний.
	6.5. Организация соревнований по военно-прикладным видам спорта, конкурсов строя и песни, проведение «Месячника оборонно-спортивной работы» и других мероприятий соответствующей направленности.	2 балла за каждое мероприятие при охвате не менее 90% от возможного числа участников.
7. Взаимодействие с учреждениями и **организациями силовых ведомств.**	8.1. Активное взаимодействие с учреждениями и организациями: - военные комиссариаты; - ГОЧС; - УМЦ по ГОЧС Белгородской области; - УФСБ по Белгородской области; - УВД по городу Белгороду; - в/ч 27898.	1 балл за каждое совместное мероприятие

3.4.12.**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога-организатора***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты учебной деятельности обучающихся.	1.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование,	
	Успеваемость (средняя).	100% - 7 баллов; 95 - 99% - 5 баллов.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.2. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (% успевающих от общего числа обучающихся).	80 – 100% - 3 балла; 70 – 79% - 2 балла.
2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся.	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся 1-11 классов.	*Уровень ОУ:* 2 балла - победитель (при объеме выполнения не менее 51%) *Муниципальный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 4 баллов; Призеры- 3 баллов; До 10 места- 2 балла. *Региональный уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 7 баллов; 2 место 6 баллов Место 5 баллов *Всероссийский уровень (за каждое призовое место):* 1 место – 10 баллов; *2 место 9 баллов* *3 место 8 баллов* *Международный уровень (за каждое призовое место) –*15

		баллов. ***Примечание:*** достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.3. Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).	5 баллов - международный уровень (победители, призеры); 3 баллов - всероссийский уровень (победители, призеры); 12 балла - региональный уровень (победители, призеры; 1 баллов - муниципальный уровень (победители, призеры) 2 балла- уровень ОУ (1 место) Заявка на участие в городских, региональных конкурсах- 2 балла ***Примечание:*** достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
3. Использование современных образовательных технологий, форм и методов организациообразовательного процесса.	3.1 Использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе	Испол. систематически 5 балла Испол. Периодически 2 балла
	3.2. Наличие собственного сайта и его систематическое обновление	3 балла
	3.3. Выполнение плана обучения по ГОЧС.	5 баллов – 100% выполнение плана.
4. Профессиональные достижения.	4.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные (победитель, лауреат): 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. ***Примечание:*** баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При

		участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.
	4.2. *Наличие собственных публикаций.* *(не более 2-х публикаций муниципального, регионального, всероссийского уровней, каждая последующая- + 1 балл)*	4 баллов – всероссийский уровень; (на год) 2 балла – региональный уровень (на год) 1 балла – муниципальный уровень (на год) 1 балл -Интернет – публикации (школьный сайт, независимо от количества предоставленного материала).
	4.3. Наличие обобщенного опыта работы.	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. ***Примечание:*** баллы устанавливаются на один год.
5. Методическая и организационная работа.	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы идр.).	*4 балла – всероссийский, региональный уровень (конференции, форумы, чтения- 1 участие в четверти*); 3 балла- (открытые уроки, мастер- классы)- региональный уровень 2 баллов - муниципальный уровень (открытые выступления, мастер- классы) 3 балла- муниципальный уровень (заочные выступления, презентация опыта) 2 балла - уровень ОУ. 1 балл - тематическое выступление на ШМО по теме самообразования, обобщение опыта и др. ***Примечание:*** набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	5.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. ***Примечание:*** баллы устанавливаются на один год.
	5.3. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов.	5 баллов –победитель в муниципальном конкурсе; 3 балла – призер в номинации муниципального конкурса;

		2 балла – призовое место на уровне ОУ.
	5.4. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	
6. Общественная активность педагога.	Общественная активность педагога: - участие в проведении ГИА (в течение года) - руководство проектом УЭШКА - жюри конкурсов, олимпиад - руководство МО - руководство профсоюзной организацией	Организатор вне аудитории — 0,2 балла (1 экзамен) Организатор в аудитории — 0,5 балла (1 экзамен) Технический специалист 1 балла (1 экзамен) Руководитель ППЭ 1 балл (1 экзамен) 10 баллов 1 балл 3 балла 10 баллов

3.4.13.**Критерии оценивания профессиональной деятельности *заведующего библиотекой, библиотекаря.***

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по каждому показателю				
		0	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	**Размещенные электронные образовательные ресурсы на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
2.	**Созданные дистанционные уроки на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
3.	**Осуществленные сетевые проекты на информационно-образовательном портале**	За каждый размещенный материал – 1 балл				
4.	**Наличие и постоянное обновление личного сайта**	1 балл				

5.	**Повышение квалификации (исключая направление образовательного учреждения)**	-	-	Свыше 72 часов	-	-
6.	**Участие в проектно-исследовательской деятельности**	-	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
7.	**Наличие научно-методических материалов:** **- авторские программы;** **- методические разработки** **-статьи** **- печатные издания**	За каждый научно-методический материал, имеющийся в наличии и оформленный в соответствии с требованиями 3 балла (уровень не ниже регионального)				
8.	**Наличие целостного обобщенного педагогического опыта**	-	-	Опыт обобщен на муниципальном уровне	Опыт обобщен на региональном уровне	Опыт обобщен на всероссийском уровне
9.	**Участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п), организованных и проведенных образовательным учреждением.**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
10.	**Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, ярмарках пед. инноваций и т.п**	Пассивное участие	-	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне
		При наличии 2х и более выступлений, на муниципальном, региональном или республиканском уровнях +1 балл (но не более 3).				
11.	**Профессиональная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, творческих группах и т.п**	Пассивное участие	Участие на муниципальном уровне	Участие на региональном уровне	Участие всероссийском уровне	-
12.	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**	Победы в	Победы в	Победы в	Победы в	Победы в

		конкурсах на уровне ОУ и участие в муниципальн ых **– 1 балл**	заочных конкурсах	конкурсах муниципального уровня и участие в региональных	конкурсах регионального уровня и участиево всероссийских	конкурсах всероссийского уровня

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

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающихсовременным требованиям.	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно.
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно.
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5 баллов.
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	5 баллов.
	1.5. Подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году.	10 баллов – «принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии); 5 баллов – «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии).
	1.6. Исправность оборудования пищеблока.	5 баллов.

	1.7. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	5 баллов.
2. Достижения общеобразовательного учреждения.	2.1. Наличие достижений в конкурсах и смотрах по благоустройству и озеленению территории, оформлению здания к праздникам и др.	Областной уровень: 10 баллов - 1 место; 8баллов - 2 место; 6 баллов - 3 место; Участие – 4 балла. Муниципальный: 8 баллов - 1 место; 6 баллов - 2 место; 4 балла - 3 место; Участие – 2 балла.
3. Управленческая и хозяйственная деятельность.	3.1. Привлечение и рациональное использование внебюджетных средств.	Исполнение сметы: 10 баллов - 100%; 8 балла - 80%; 6 балла - 50%.
	3.2. Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства, нарушений в ведении учѐтно-отчѐтной документации.	4 баллов.
	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия (бездействия) заместителя директора по АХР.	3 балла.
	1.2. Соблюдение техники безопасности и норм охраны труда (отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса).	2 баллов.
	1.3. Качественное соблюдение охранно-пропускного режима.	2 баллов.
	1.4. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	5 баллов.

3.4.15. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***секретаря***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты деятельности секретаря по ведениюделопроизводства.	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительнойдеятельности директора.	5 баллов - без замечаний
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
	1.4. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	5 баллов
	1.5. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	5 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	2.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов
	2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации,педагогов, родителей.	5 баллов

3.4.16. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***лаборанта***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты работы с имеющимся оборудованием.	1.1. Сохранность лабораторного оборудования.	5 баллов – не менее 95%
	1.2. Своевременное устранение неполадок	5 баллов

	оборудования.	
	1.3. Качественное ведение документации (книги учѐта, заявок и т.д.).	3 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов

3.4.17. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***сторожа***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверен-ного имущества.	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	10 баллов
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	10 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов

3.4.18. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***уборщика служебных помещений:***

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по обеспечению	1.1.Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	5 баллов

содержания закрепленных территорий в надлежащем состоянии.	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	10 баллов
	1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещѐнному на закреплѐнной территории.	5 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов

3.4.19. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *вахтера***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по обеспечению пропускного режима.	1.1. Обеспечение пропускного режима.	10 баллов – без замечаний
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10 баллов
	1.3. Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии.	10 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов

3.4.20. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника:***

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Результаты работы	1.1. Качественная и своевременная ежедневная	10 баллов - без замечаний.

по поддержанию дворовой территории в надлежащем состоянии.	уборка школьной территории.	
	1.2. Надлежащее содержание площадки под контейнеры ТБО.	5 баллов - без замечаний.
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	10 баллов.
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов- при отсутствии жалоб

3.4.21. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***инженера по обслуживанию компьютерной техники***

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по поддержанию компьютерной техники в рабочем состоянии.	1.1. Качественное и своевременное обслуживание компьютерной техники	10 баллов- без замечаний
	1.2. Надлежащее содержание перечня компьютерной техники	5 баллов – без замечаний
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к сети Интернет	10 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	2.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов- при отсутствии жалоб.
3. Общественная активность:	3.1 Технический специалист	2 балла (1 экзамен)

- участие в проведении ГИА(в течение года)		

3.4.22. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***инженера по охране труда***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работыпо охране труда	1.1. Отсутствие травматизма на производстве.	10 баллов
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	10 баллов
	1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	5 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на действие(бездействие) инженера.	5 баллов

3.4.23. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***гардеробщика:***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы	1.1. Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	10 баллов
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	5 баллов

гардеробщика.		
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	5 баллов

3.4.24. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***рабочего по обслуживанию здания***

Критерии	**Показатели критериев**	**Количество баллов**
1. Результаты работы по обслуживанию здания.	1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	10 баллов
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	10 баллов
2.Качество выполнения должностных обязанностей	1.1.Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	10 баллов

3.4.25. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** ***инспектора по кадрам:***

Критерии	**Показатели**	**Количество баллов**
1. Позитивные результаты	1.1. Качественное ведение документации.	10 баллов - поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы.

деятельности.		5 балла - без замечаний
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов.	10 баллов - без замечаний
	1.3. Ведение делопроизводства с использованием технических средств (компьютер, копировальная техника и др.).	10 баллов
	1.4.Качественная работа с электронными базами данных.	10 баллов
2.**Качество выполнения должностных обязанностей**	2.1**.** Отсутствие устных и письменных замечаний и жалоб на качество выполняемой работы	10 баллов

Приложение№4

ОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Горшкалева М.С.
(протокол №50 от «09» января 2023г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 48
г. Белгорода
Виноградская М.В.
(приказ от «09» января 2023г.№ 7)

Соглашение по охране труда
на 2023 год
МБОУ СОШ №48 г. Белгорода.

Мы, нижеподписавшиеся директор МБОУ СОШ №48 г. Белгорода Виноградская М.В. и председатель профкома МБОУ СОШ №48 г. Белгорода Горшкалева М.С. заключили настоящее Соглашение о выполнении мероприятий по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоим в руб.	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Кол-во работников, которым улучшают условия труда
	1.Организационные мероприятия				
1	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		Июль, декабрь 2 раза в год	Директор школы Виноградская М.В., Зам.директора по АХР Першин О.А., специалист по ОТ Каменева О.А, уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М., председатель ПК Горшкалева М.С.	87
2	Контроль за обеспечением кабинетов , в соответствии с требованиями по охране труда		В течении года	Директор школы Виноградская М.В., Зам.директора по АХР Першин О.А., специалист по ОТ Каменева О.А, уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М.,	87

				председатель ПК Горшкалева М.С.	
3	Обучение и проверка знаний по охране труда		По плану	Директор школы Виноградская М.В., специалист по ОТ Каменева О.А. уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М.,	
4	Организация и проведение контроля условий труда в кабинетах повышенной вредности (химия, информатика)		Август, март	Директор школы Виноградская М.В., специалист по ОТ Каменева О.А. уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М.,	
5	Обеспечить каждого члена педагогического коллектива учебной нагрузкой (не менее 18 час.)		В течении года	Директор школы Виноградская М.В.	

2.Технические мероприятия

1	Мероприятия по закрытию теплового контура и утепления здания школы	4000 руб.	Август	Зам.директора по АХР Першин О.А.	87
2	Установка осветительной арматуры дневного света в кабинетах №232, №233	20000 руб.	Июль-август	Зам. директора по АХР Першин О.А., Баюра А.В. электрик	
3	Замена напольного покрытия в кабинете №232	40000 руб.	Июль-август	Зам. директора по АХР Першин О.А.	
4	Ремонт потолков, стен (рекреации школы, библиотека)	30000 руб.	Июль-август	Зам. директора по АХР Першин О.А.,	87
5	Замена ламп. Утилизация ламп.	10000 руб. 2500 руб.	Июль-август	Зам. директора по АХР Першин О.А., электрик Баюра А.В.	87

6	Укрепить шведские стенки в спортзале	3000 руб.	Июль-август	Зам. директора по АХР Першин О.А., специалист по ОТ Каменева О.А., уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М.	
7	Благоустройство территории	10000 руб.	В течении года	Зам. директора по АХР Першин О.А., Зам. директора по УВР Фатьянова Е.А.	87

3.Лечебно – профилактические и санитарно –бытовые мероприятия

1	Периодический медицинский осмотр работников учреждения, в том числе и вновь поступивших на работу	из бюджетных средств	Согласно графика	Директор школы Виноградская М.В, Зам. директора по УВР Ботнарюк Е.В.	87
2	Организация и оснащение кулером работников школы (дезинфекция кулеров)	7500 руб.	В течение года	Зам.директора по АХР Першин О.А.	87
3	Обеспечение выполнение санитарных, гигиенических требований по содержанию школы	10000 руб.	В течение года	Директор школы Виноградская М.В., Зам.директора по АХР Першин О.А.	87
4	Организация дезинсекции, дезинфекции, дератизации пищеблока и подсобных помещений	из бюджетных средств	По графику	Зам. директора по АХР Першин О.А.	87

	возвращающих повязок)				
4.Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
1	Приобретение СИЗ в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	10000 руб.	В течение года	Зам. директора по АХР Першин О.А.	
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающим и средствами (по нормам)	из бюджетных средств	В течение года	Зам. директора по АХР Першин О.А.	87
3	Приобретение моющих и хлорсодержащих средств	5000 руб.	В течение года	Зам. директора по АХР Першин О.А.	87
5. Мероприятия по пожарной безопасности.					
1	Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения	из бюджетных средств	май-июнь	Зам. директора по АХР Першин О.А.	87
2	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановки на соответствие безопасности эксплуатации	из бюджетных средств	июнь	Зам. директора по АХЧ Першин О.А., специалист по ОТ Каменева О.А., уполномоченный по ОТ Борзенкова Л.М., электрик Баюра А.В.	

Директор школы Виноградская М.В.

Председатель профсоюзного комитета Горшкалева М.С.

Приложение №5

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Горшкалева М.С.
(протокол №50 от «09» января 2023г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 48
г. Белгорода
Виноградская М.В.
(приказ от «09» января 2023г.№ 9)

Нормы выдачи спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование должности	Наименование спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Период	Основание
Заместитель директора по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.66 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.30 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.170 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые	12 пар	1 год	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.135 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	3 года	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые	12 пар	1 год	
	Очки защитные	1 шт.	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	До износа	
Слесарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.135 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	3 года	

	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые	12 пар	1 год	
	Очки защитные	1 шт.	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	До износа	
Вахтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.163 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Дворник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.23 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.163 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
Лаборант	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.66 Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. №997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год	
	Очки защитные	1 шт.	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	До износа	

Нормы выдачи смывающих и (или) обеззараживающих средств

Наименование должности	Наименование моющих и обеззараживающих средств	Количество	Период
Заместитель директора по АХР	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр	1 мес.
Слесарь	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр	1 мес.
Вахтер	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
Дворник	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
Гардеробщик	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
Лаборант	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство для рук	200гр (250мл)	1 мес.
	Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук	200гр	1 мес.

Приложение №6

Реализация мероприятий в МБОУ СОШ №48 г. Белгорода, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах

№ п/п	Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе	Срок проведения	Ответственный
1	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	в течении года	заместитель директор Кочергина Н.В., учитель физической культуры Литвиненко Н.А., учитель физической культуры Сотников А.Г.
	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.	в течении года	заместитель директор Кочергина Н.В.,учитель физической культуры Литвиненко Н.А., учитель физической культуры Сотников А.Г.

Директор школы Виноградская М.В.

Председатель профсоюзного комитета Горшкалёва М.С.

Приложение №7

Выписка из протокола №4
общего собрания трудового коллектива
МБОУ СОШ №48 г. Белгорода

от 28 августа 2023 г.

присутствовало: 82 чел.
отсутствовало: 8 чел.

Повестка дня:

1. Обсуждение и принятие Коллективного договора МБОУ СОШ №48 г. Белгорода и Правил внутреннего трудового распорядка.

Избран президиум:
Председатель собрания: Виноградская М.В.– директор школы
Члены президиума:
Горшкалёва М.С.– председатель ПК
Каменева О.А.- специалист по ОТ
Мелешкова С.В. - учитель математики
Секретарь собрания: Борзенкова Л.М.

Слушали:
По первому вопросу выступили директор школы Виноградская М.В. и председатель профкома Горшкалева М.С., которые ознакомили присутствующих с проектом Коллективного договора на 2023-2026гг. и Правилами внутреннего трудового распорядка.
Постатейно заслушали и обсудили данный договор.
В процессе обсуждения внесены дополнения и изменения.
Выступили:
1.Мелешкова С.В. – внесла поправку в статью об отдыхе и предоставлении отгулов.
2. Габриелян И.А. – внесла дополнение в пункт о свободе творчества учителя.
Постановили:
1. Принять коллективный договор на период 2023-2026гг. и Правила внутреннего трудового распорядка с внесенными поправками и дополнениями.
Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка приняты «единогласно».
Голосовали: единогласно (82 чел.)

МБОУ СОШ № 48

Председатель собрания: М.В. Виноградская
Секретарь собрания: Л.М. Борзенкова