

Управление образования администрации города Белгорода


Белгородская городская организация Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ


От работодателя:  
Директор МБОУ «Гимназия №22»

  
С.А. Шляхова



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
А.А. Рыков




**Коллективный договор**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Гимназия №22» города Белгорода**  
**на период с 01 января 2022 г. по 31 декабря 2024 г.**

Принят на общем собрании трудового коллектива  
муниципального  
общеобразовательного учреждения  
МБОУ «Гимназия №22»  
Протокол от 20 декабря 2021 года № 2

Белгород 2022 год

управление по труду  
и социальному партнерству  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

№ 05/22-обп от 10.01 20 22 г.

  
М. Микхова

## ***I. Общие положения.***

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2022-2024 годы, с 01 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 22» города Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Рыкова Александра Анатольевича, с одной стороны, и работодателем МБОУ «Гимназия №22» г. Белгорода в лице директора Шляховой Светланы Анатольевны, с другой стороны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка;

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

1.13. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств работодателя.

2.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними

сохраняется заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

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

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

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

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

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

Прохождение аттестации указанной категории зависит от желания самих педагогических работников.

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

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 производится с учетом мотивированного мнения профкома ст. 82 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

### ***3. Прием на работу, трудовой договор (эффективный контракт).***

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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 (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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 (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, 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 (эффективного контракта) 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 (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.11.3. О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) 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 (эффективного контракта) 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 (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, предусматривается выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3.15. 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).

3.16. 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 Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется:

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

4.1. Продолжительность рабочей недели в школе установить пятидневной с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ). Свободный от уроков день предоставлять учителям при нагрузке не свыше 20 часов в неделю. Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут в I и II учебных четвертях, 40 минут – в III и IV четвертях, остальных - 40 минут.



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.

4.4. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками. При наличии таких перерывов между уроками предусматриваются компенсации в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, в соответствии с Положением материального стимулирования учреждения (локальный документ).

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

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

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

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда.

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

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

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

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

4.11. 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.

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

4.13. 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.

4.14. Привлекать учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом.

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

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

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

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

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

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

4.19. Вновь принятым работникам может быть предоставлен очередной отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.20. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа.

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

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в период адаптации в первом классе – до 7 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней и членам профкома – до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;
- другие случаи предусмотренные законодательством РФ.

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

4.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.24. 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)».

4.25. 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.

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

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

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 22» г. Белгорода осуществлять на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

- Положения об оплате труда работников в учреждении, согласованного с профкомом. (Приложение №2)

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, согласованного с профкомом и общим собранием работников общеобразовательного учреждения. (Приложение №3)

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

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

5.4. Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, ухода на пенсию по окончании учебного года и др.)

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

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

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

5.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 25 (за первую половину месяца) и 10 (окончательный расчет) числа каждого месяца; 20 и 5 числа каждого месяца – для обслуживающего персонала подготовительной к школе группы. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

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

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

международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.16. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. 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) (ст. 154 ТК РФ).

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. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 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 санаторно-курортными путевками.
- 6.3.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.
- 6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.
- 6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.
- 6.6. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.
- 6.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям школьного возраста работников.

## ***7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя.***

Стороны договорились:

- 7.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 7.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 20%), по согласованию с педагогическим советом.
- 7.3. 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.
- 7.4. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

## ***8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.***

Стороны договорились:

ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников гимназии 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.

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

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

8.4.1. В 2023 году провести специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда.

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

8.5. При приемке на работу со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу проводить инструктаж и обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи.

8.6. Организовать проверку знаний работников школы по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж не реже одного раза в 6 месяцев.

8.7. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда на обучение по охране труда.

8.8. По итогам проведения оценки условий труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.

8.9. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, спецодеждой, смывающими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение № 5).

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

8.9.2. 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.



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

8.11. 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 (ст. 185.1 ТК РФ) .

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

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

8.12. Обеспечить условия для организации горячего питания в столовой работников общеобразовательного учреждения.

8.13. Ежеквартально проводить анализ заболеваемости работников, устранять причины заболеваемости в короткие сроки.

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

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

8.16. Проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации

8.17. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.

8.18. Проводить практические тренировки в образовательном учреждении по эвакуации не реже одного раза в полугодие.

8.19. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, лабораторий, помещений на предмет их готовности к новому учебному году.

## ***9. Гарантии профсоюзной деятельности.***

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений,

членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- утверждение расписания уроков и занятий;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

### ***10. Обязательства профкома.***

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, управляющего Совета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюз в случаях похорон близких родственников, продолжительной болезни, рождения ребенка в семье, юбилея, свадьбы работника.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

Стороны договорились:

- 11.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.
- 11.2.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, профком и вышестоящие организации.
- 11.2.2. Работодатель отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.
- 11.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

**Договор принят на общем собрании трудового коллектива работников 20.12.2021 года сроком на 3 года. (Протокол № 2 от 20.12.2021 года), который вступает в силу с 01.01.2022 по 31.12.2024 года.**

Директор МБОУ «Гимназия №22»

г. Белгорода

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Шляхова С.А.

\_\_\_\_\_ Рыков А.А.

**Правила**  
**внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Гимназия № 22» г. Белгорода**

**1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №22» г. Белгорода (далее - Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 22» г. Белгорода (далее - Учреждение).

1.1. Правила разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (далее - Закон об образовании), Устава Учреждения.

1.2. Введение в действие Правил призвано способствовать совершенствованию условий организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.<sup>1</sup>

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

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю.<sup>2</sup>

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда 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;

---

<sup>1</sup>ст.16 ТК РФ  
<sup>2</sup>ст.65 ТК РФ

- 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;
- лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.4. 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.

2.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.<sup>3</sup>

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица.<sup>4</sup>

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные

---

3ст.351.1 ТК РФ  
4ст.331 ТК РФ

- тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

2.9. Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.10. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.11. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдения которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте). По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен<sup>5</sup>

2.12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.<sup>6</sup>

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>ст.68 ТК РФ  
<sup>6</sup>ст.68 ТК РФ  
<sup>7</sup>ч.1 ст.70 ТК РФ



2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.<sup>8</sup>

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.<sup>9</sup>

В связи с вступлением в силу **Федерального закона от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»; **Федерального закона от 16.12.2019 г. № 436-ФЗ** «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» вводится **обязанность** формирования основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников **в электронном виде**.

Электронная трудовая книжка – это цифровой документ по составу идентичный бумажному. Из него по-прежнему можно узнать место и периоды работы, должность и квалификацию, даты приема и перевода, основания увольнения. Электронная трудовая книжка, как и бумажная, используется для расчета пенсии.

**Необходимые сведения сотрудники могут получить:**

- ✓ В организации по последнему месту работы. Работодатель в течение трех дней с момента подачи заявления об увольнении или в день расторжения трудовых отношений должен выдать сведения о трудовой деятельности в форме справки СТД-Р в бумажном или электронном виде, заверенные должным образом. Справка будет содержать только те сведения, которые относятся к работе в этой организации.
- ✓ Заказать в личном кабинете Пенсионного фонда России. Отделение ПФР может выдать распечатанный бланк или отправит файл, подписанный усиленной электронной подписью.
- ✓ Через портал Госуслуги (только в электронном виде) или в МФЦ (только в бумажном формате).

Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности **добровольный** и будет осуществляться только с согласия работника.

Работники, выбравшие электронный вариант, получают бумажные трудовые книжки на руки для последующего самостоятельного хранения. Полученные на руки бумажные трудовые книжки необходимо хранить, так как в электронную базу не будут вноситься сведения о трудовой деятельности сотрудника до 2020 года. Основанием для подтверждения стажа для этого периода останется бумажная трудовая книжка!

---

8ч.1 ст.71 ТК РФ  
9ч.3 ст.66 ТК РФ

Если же сотрудник сделает выбор в пользу привычного варианта (бумажная трудовая книжка), работодатель будет по-прежнему вести бумажную трудовую книжку и предоставлять данные в ПФР в электронном виде.

**Лица, начинающие трудовую деятельность после 31 декабря 2020 года, выбирать не смогут: для них предусмотрены только электронные трудовые книжки.**

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:<sup>10</sup>

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения, либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям,

---

<sup>10</sup>ст.77-84 ТК РФ

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.<sup>11</sup>

2.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.<sup>12</sup>

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.<sup>13</sup>

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.<sup>14</sup>

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.<sup>15</sup>

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.<sup>16</sup>

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).<sup>17</sup>

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему

---

11ч. 1 ст. 80 ТК РФ

12ч. 2 ст. 80 ТК РФ

13ч. 3 ст. 80 ТК РФ

14ч.1 ст.79 ТК РФ

15ч.2 ст.79 ТК РФ

16ч.3 ст.79 ТК РФ

17ч.3 ст.84.1 ТК РФ

заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.<sup>18</sup>

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.<sup>19</sup>

2.26. Трудовые книжки хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.27. Трудовая книжка директора Учреждения хранится в органах управления образованием городского округа «Город Белгород».

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

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.29. 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.

2.30. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на:<sup>20</sup>

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным

---

18ч.4 ст.84.1 ТК РФ

19ч.1 ст.84.1 ТК РФ

20ст.21 ТК РФ

- требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - отдых, гарантируемый установленной максимальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором Учреждения формах;
  - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
  - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
  - другие права, предусмотренные коллективным договором Учреждения.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:<sup>21</sup>

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об

---

<sup>21</sup>ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

- образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
  - право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
  - право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
  - право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии<sup>22</sup>:

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

---

<sup>22</sup>ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами.

### 3.5. Работники Учреждения обязаны:<sup>23</sup>

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Учреждения;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- исполнять приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения, отданные в пределах их должностных полномочий;
- при необходимости, в пределах своей квалификации, по указанию администрации Учреждения выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности Учреждения;
- соблюдать в Учреждении нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных целях;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

### 3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>ст.21 ТК РФ

<sup>24</sup>ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- вести учет успеваемости учащихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента учащихся;
- обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья учащихся;
- соблюдать санитарные правила и гигиенические нормы;
- строго выполнять требования медицинского персонала Учреждения в отношении охраны и укрепления здоровья учащихся;
- осуществлять партнерское взаимодействие с семьями детей по вопросам, касающимся их воспитания и обучения;
- участвовать в родительских собраниях, заседаниях родительских комитетов, оказывать консультационную помощь родителям (законным представителям) учащихся;
- принимать участие в работе педагогического совета Учреждения;
- проводить работу по подготовке выставок, стендов, праздничному оформлению помещений Учреждения;
- использовать рабочее время для производительного труда,



качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- соблюдать Устав Учреждения.

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

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

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

4.1. Работодатель имеет право:<sup>25</sup>

- пользоваться всеми правами работодателя, предусмотренными трудовым законодательством, по отношению к работникам Учреждения;
- формировать штатную численность персонала;
- осуществлять расстановку педагогических кадров и обслуживающего персонала;
- распределять учебную нагрузку, устанавливать надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся финансовых средств;
- заключать от имени Учреждения договоры с общественными институтами детства, в том числе договор между Учреждением и родителями (законными представителями) каждого ребёнка;
- инициировать заседания органов самоуправления Учреждением;
- присутствовать на заседаниях органов самоуправления Учреждением;
- утверждать решения, принятые органами самоуправления Учреждением;
- принимать меры к разработке локальных нормативных актов Учреждения и утверждать их;
- в связи с сокращением численности учащихся и (или) уменьшением количества часов по учебным планам, при уменьшении нагрузки менее 18 часов проводить мероприятия по сокращению численности штатов в

---

<sup>25</sup>ст.22 ТК РФ

- установленном законом порядке;
- решать иные вопросы текущей деятельности Учреждения, не отнесенные к компетенции органов самоуправления.
  - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
  - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты.

#### 4.2. Работодатель обязан:<sup>26</sup>

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать распределение должностных обязанностей;
- утверждать должностные инструкции;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца) при условии своевременного финансирования из городского и областного бюджетов;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными

---

<sup>26</sup>ст.22 ТК РФ

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать соблюдение в Учреждении и на его территории санитарно-эпидемиологических требований охраны труда и противопожарной безопасности.
- контролировать совместно со своими заместителями деятельность педагогов, в том числе путем посещения уроков и мероприятий;
- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации в установленном порядке;
- заботиться о доброжелательном сотрудничестве в Учреждении;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.<sup>27</sup>

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

---

<sup>27</sup>ч.1 ст.333 ТК РФ

времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.<sup>28</sup>

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

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

2) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю:

- учителям 1-11-х классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);
- педагогам дополнительного образования;

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителям – дефектологам, учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям, концертмейстерам;
- 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с

---

<sup>28</sup>приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

ограниченными возможностями здоровья.

– 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

4) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.4. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников и работников, указанных в пункте 5.3 настоящих Правил продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.<sup>29</sup>

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

5.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

5.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:<sup>30</sup>

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных,

---

<sup>29</sup>часть 1 ст. 95 ТК РФ

<sup>30</sup>п.2.3 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

5.10. Рабочий день учителя начинается за 20 минут до начала его первого урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок) извещающим об его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.<sup>31</sup>

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

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

5.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной

---

31 по аналогии с п.2.1. раздела «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки» Приложение № 2к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы.

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

нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.<sup>34</sup>

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. В каникулярное время педагогический персонал может привлекаться к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в том числе, 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.

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

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

5.18. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи в столовой Учреждения

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

5.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.<sup>36</sup>

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.<sup>37</sup>

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.<sup>38</sup>

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.<sup>39</sup>

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись

---

34п. 1.8, Приложения 2. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

35п.2.4 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

36Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

37ч.1 ст.115

38ч.1 ст.123 ТК РФ

39ч.2 ст.123 ТК РФ

не позднее, чем за две недели до его начала.<sup>40</sup>

5.22. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.<sup>41</sup>

5.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.<sup>42</sup>

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:<sup>43</sup>

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.<sup>44</sup>

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.<sup>45</sup>

5.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.<sup>46</sup>

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:<sup>47</sup>

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

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.<sup>48</sup>

5.28. Учет рабочего времени организуется в соответствии с

---

40ч.3 ст.123 ТК РФ

41ч.1 ст.122 ТК РФ

42ч.2 ст.122 ТК РФ

43ч.3 ст.122 ТК РФ

44ст.122 ТК РФ

45ч.1 ст.125 ТК РФ

46ч.5 ст.124 ТК РФ

47ч.1 ст.124 ТК РФ

48ч.1 ст. 128 ТК РФ



требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.29. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в соответствии со статьей 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в праздничные нерабочие и выходные дни возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.30. Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжается не более 30 минут после их окончания.

5.31. Заседания школьных методических объединений педагогов проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные — не реже четырех раз в год.

5.32. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание — не более 1,5 часов, собрания школьников — не более 1 часа.

5.33. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной необходимостью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации Учреждения;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления руководства школы.
- отпускать учащихся с уроков по их просьбе без обеспечения сопровождения и надлежащего надзора.
- курить на территории и в помещениях Учреждения.
- Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся.

5.34. Классный журнал заполняется каждым учителем согласно имеющейся в нем инструкции. Нарушения ведения классного журнала

являются нарушением трудовой дисциплины.

5.35. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочего места.

5.36. Отметки, полученные учащимися за работу во время урока, учитель обязан выставить в классный журнал, электронный и (или) дневник обучающегося.

5.37. Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину и докладывать об этом руководству учреждения.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:<sup>49</sup>

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ премирование за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение Почетной грамотой;
- ✓ другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий

## **7. Дисциплина труда**

7.1. Работники Учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:<sup>50</sup>

- замечание;
- выговор;

---

<sup>49</sup>ст.191 ТК РФ  
<sup>50</sup>ст.192 ТК РФ

- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.<sup>51</sup>

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.<sup>52</sup>

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.<sup>53</sup>

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.<sup>54</sup>

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.<sup>55</sup>

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.<sup>56</sup>

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.<sup>57</sup>

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника,

---

51ч.5 ст.192 ТК РФ

52ч.1 ст.193 ТК РФ

53ч.2 ст.193 ТК РФ

54ч.3 ст.193 ТК РФ

55ч.4 ст.193 ТК РФ

56ч.5 ст.193 ТК РФ

57ч.6 ст.193 ТК РФ

ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.<sup>58</sup>

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

7.11. Работодатель или работник, причинившие ущерб друг другу, возмещают этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения этим работником трудовой функции оборудованием, указанным в ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств,

---

<sup>58</sup>ст.194 ТК РФ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.9. Режим рабочего времени дистанционных работников.

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

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

Работодателем.

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

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

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

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

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

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

8.15. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения

работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

## **9. Заключительные положения**

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

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



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель управляющего совета  
МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

Протокол №2 заседания Управляющего  
Совета  
«31» августа 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

«31» августа 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

Приказ №383 от 31 августа 2020 г.

**Положение  
о системе оплаты труда и стимулирования работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Гимназия №22» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №22» г. Белгорода (далее МБОУ «Гимназия №22») определяет общие требования к системе оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Гимназия №22», реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, 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 на основе статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти

субъектов Российской Федерации", статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования"

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Гимназия №22» 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».

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия №22» осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным по душевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года N 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для учреждения, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

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

У - количество учащихся в общеобразовательной организации.

## **3. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций**

3.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times \text{Др},$$

где:

ФОТстр - фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др - стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации - до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли - до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее - Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

- стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение N 1 к Методике 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);

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) 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;

2) за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей;

3) 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.

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

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

Стимулирующие выплаты руководителям областных общеобразовательных организаций устанавливаются решением областного

управляющего совета, созданного органом исполнительной власти, в ведомственной подчиненности которого находятся образовательные организации.

#### **4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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

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

Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

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

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

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:

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

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

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

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

где:

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

ФОТбппп - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

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

где:

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

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

где:

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

5.2. ФОТбуч - состоит из общей и специальной частей.

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

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

5.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

- должностной базовой оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;

- за превышение нормативной наполняемости класса;

- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

- за работу в коррекционных классах;

- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;
- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2.2. 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.

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

5.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению N 3 к Методике;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению N 6 к Методике.

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

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды) за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению N 2 к Методике.

5.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, 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.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

Класс делится на группы при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и

третьей ступенях общего образования, по информатике и информационно-коммуникационным технологиям в основной школе и старшей, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, в сельской местности - не менее 20 человек.

(абзац введен постановлением Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

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

6.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением N 4 к Методике, повышающих коэффициентов K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 и рассчитывается по формуле:

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

где:

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

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике;

K1 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, установлено приложением N 9 к Методике):

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением N 9}} - 1$$

K2 - 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 N 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

K3 - 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

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

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

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

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

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

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

K5 - 0,20 за работу в коррекционных классах;

K6 - 0,10 за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

K7 - 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;

- 0,75 - для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

- 0,25 - для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, 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);

- 0,35 - 0,25 - для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

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.

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

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

где:

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

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

Фч - фактическое количество часов в разрезе каждого класса в

соответствии с учебным планом;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением N 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

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

где:

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике;

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

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

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

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

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 3,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

(формула в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

где:

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

3,0 - коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава (преподавателям вуза, привлеченным из вузов) в общеобразовательных организациях - базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп)

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 N 3, N 5, N 6 к Методике;

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.

### **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа - до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа - до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа - до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

### **8. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся - до 1 единицы;

- от 201 до 700 обучающихся - до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся - до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся - до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

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

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

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

Заработная плата педагогическим работникам общеобразовательных организаций города Белгорода и Белгородского района, ведущим занятия с обучающимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарификационного списка ежемесячно.

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

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

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

### **12. 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.

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

13.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (к<sub>р</sub>) всех категорий.

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

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

13.2. 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.

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

**14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя  
руководителя общеобразовательной организации**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области  
от 18.11.2019 N 493-пп)

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

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

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение N 1 к Методике).

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

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

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

где:

Обаз - базовый оклад в соответствии с приложением N 7 к Методике;

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации



устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 - 4;

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 - 0,4;

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;

Крас - за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости  
для школ городских поселений**

Таблица 3

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 учеников	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

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 N 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

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

где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением N 7 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 - 0,3;

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;

Крас - за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

14.2. 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 (в конце месяца), но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда с учетом вакансий (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.

14.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение N 3

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

Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области  
от 10.02.2020 N 42-пп)

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 руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах <*>	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	

от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30% при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8
Прочим педагогическим работникам, принимаемым	300

по совместительству в общеобразовательные организации под эгидой Российской Академии Наук на ставки дополнительного образования, являющимися профессорско-преподавательским составом вузов, за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от нормы 18 часов)	
Специалистам в сфере закупок государственных организаций системы образования за осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями законодательства о закупках	100
Главным экономистам, экономистам государственных организаций системы образования за обеспечение планирования материально-технических нужд организаций в соответствии с законодательством	100

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

Приложение N 4

**Гарантированная доплата молодым специалистам,  
устанавливаемая педагогическим работникам  
общеобразовательных организаций**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов <*>)
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

-----

<\*> Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области".

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

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

**Приложение № 3 к коллективному договору МБОУ «Гимназия № 22» г. Белгорода**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель управляющего совета  
МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

«30» августа 2021 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

«30» августа 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Гимназия №22»  
г. Белгорода

---

Приказ №383 от 30 августа 2021 г.

**Положение о распределении стимулирующей части  
заработанной платы  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Гимназия  
№22» г. Белгорода**

**г.Белгород 2021**



## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназии №22» г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников ГОО Белгородской области и муниципальных ОО, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-пп, от 10.02.2020 N 42-пп) в целях мотивирования работников гимназии на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

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

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников гимназии ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются два раза в год (в январе, августе) на последующие месяцы.

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

1.5. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников гимназии за предыдущие месяцы, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

1.6. Система стимулирующих выплат может включать гарантированные доплаты за результативное участие педагогов в конкурсах всероссийского и международного уровня.

1.7. Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а так же 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 оплата труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части заработной платы.

1.8. Система стимулирующих выплат обеспечивает оплату за труд равной ценности без ограничений выплат внутренним совместителям. В основу стимулирующих выплат положены результаты профессиональной

деятельности работника, что позволяет избежать различий, исключений и предпочтений.

1.9. Изменения в положение вносятся один раз в год.

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии.**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии осуществляется комиссией по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников гимназии (далее - Комиссия), создаваемой при Управляющем совете гимназии.

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

2.3. Основанием для стимулирования работников гимназии является исключительно оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников (включая внутренних совместителей).

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

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

- для заместителей директоров - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по гимназии средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для остальных категорий работников гимназии (исключая директора) – количества набранных баллов.

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

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

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

2.9. Директор гимназии инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его

профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

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

2.11. Итоговый оценочный лист хранится в течение одного календарного года.

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников гимназии**

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

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

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

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

3.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя директора*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам.</b>	1.1. Аттестация обучающихся (полугодовая, годовая) по предметам базисного учебного плана (в процентах к числу обучающихся).	
	Успеваемость (средняя).	100% - 5 баллов; 97 - 99% 3 балла.
	Успеваемость на «4» и «5» (средняя).	80 – 100% - 5 баллов; 70 – 79% - 4 балла; 60 – 69% - 3 балла;

		50 – 59% - 1 балл.
	1.2. Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). <b>Примечание:</b> учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся 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 баллов; 50 – 59% - 3 балла.
	1.3. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору). <b>Примечание:</b> учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам. Баллы устанавливаются на один год.	
	Успеваемость.	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 90 - 94% - 1 балл.
	Успеваемость на «4» и «5».	80 – 100% - 7 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 3 балла; 50 – 59% - 2 балла.
	1.4. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы и тестирование, контрольные работы по текстам администрации ОУ при отсутствии региональных и муниципальных срезовых контрольных работ. <b>Примечание:</b> при 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.
<b>2. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по курируемым предметам, направлениям.</b>  (Сумма баллов по данному критерию не может превышать 30).	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в международных олимпиадах, обучающихся в начальной школе.	<i>Муниципальный уровень (по среднему общекомандному месту):</i> 1-5 место – 7 баллов; 6-10 место – 6 баллов; 11-15 место – 5 баллов; 16-20 место – 4 балла; 21 и ниже – 2 балла при наличии призового места. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 3 балла; призеры – 2 балла;

		<p><i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; призеры – 3 балла; <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов.</i></p> <p><b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>2.2. Достижения обучающихся в исследовательских конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящённый Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Я – исследователь» и других, проводимых под эгидой Министерства Просвещения</p>	<p><i>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 3 балла; призеры – 2 балла; <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 4 балла; призеры – 3 балла; <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.</i></p> <p><b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. (учитываются при наличии призового места).</p>	<p>5 баллов - международный уровень; 3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень.</p> <p><b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по</p>

		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), и др. 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 - 1 балл. <b>Примечание:</b> по разным мероприятиям баллы суммируются.
<b>3. Обеспечение доступности общего образования.</b>	3.1. Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы.	5 баллов.
	3.2. 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.
	3.3. Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов.	Не менее 95% - 5 баллов.
<b>4. Эффективность управленческой деятельности.</b>	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 или по приказу руководителя.	10 баллов – положительная внешняя экспертная оценка; 5 баллов - положительная внутренняя экспертная оценка.
	4.3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности.	5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.
	4.4. 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. <b>Примечание:</b> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся осваивают две специальности.
	4.6. Результативность профессиональной	95% и выше – 7 баллов; 80-94% - 5 баллов.

	подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	<b>Примечание:</b> дополнительно устанавливаются 3 балла, если 25% учащихся, освоивших профессию, получили квалификационные удостоверения по двум специальностям.
	4.7. Доля старшекласников, обучающихся по программам углубленного обучения.	90% и выше – 10 баллов; 75-89% - 5 баллов.
	4.8. Доля старшекласников, обучающихся по индивидуальным учебным планам.	90% и выше – 10 баллов.
	4.9. Качественное исполнение функций руководителя ППЭ, в том числе во время проведения региональных и муниципальных пробных ЕГЭ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
	4.10. Качественное исполнение функций координатора ЭМОУ.	5 баллов (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов).
<b>5. Профессиональные достижения курируемых педагогов.</b>	5.1. Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах.	Очные (при условии участия в подготовке педагогов): 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 балла – муниципальный уровень; Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 5 баллов – независимо от уровня конкурса. <b>Примечание:</b> достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
<b>6. Инновационная деятельность педагогов.</b>	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 деятельности инновационной площадки, работы лаборатории системно-деятельностной педагогики.	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень; <b>Примечание:</b> при курировании нескольких направлений баллы суммируются.

	6.3. Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа РИП, воспитательная система и пр.).	10 баллов – федеральный уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 3 балла – уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются при наличии положительной экспертной оценки.
	6.4. Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных).	3 балла.
	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.	3 балла за каждый обобщённый опыт на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном уровне.
<b>7. Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора.</b>	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. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются, по одной теме устанавливаются по более высокому уровню.
	7.2. Наличие собственных публикаций.	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - Интернет – публикации. <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
<b>8. Сохранение здоровья обучающихся (при курировании данного)</b>	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%.



направления).	8.2. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий).	7 баллов – 80% и выше; 5 баллов- 60-79%; 3 балла – 40-59%.
	8.3. Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы.	5 баллов – 70% и выше; 4 балла - 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, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	3 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.	1 балл за каждый договор; 1 балл за каждое совместное мероприятие. <b>Примечание:</b> баллы за наличие договоров устанавливаются за договора, действующие на момент подведения итогов деятельности заместителя директора.

**Шкала установления доплат для заместителя директора:**

Расчётное количество баллов – 100.

Более 80 баллов 46%;

70 - 79 баллов 40%;

60 - 69            баллов    30%;  
 50 - 59            баллов    20%;

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

Критерии	Показатели	Количество баллов				
<b>1. Результаты учебной деятельности обучающихся.</b>	1.1. Единый государственный экзамен в 11 классах <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год.					
	Процент учащихся, успешно сдавших экзамен.	100% - 15 баллов; 95 - 99% - 10 баллов.				
	Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла сложившегося по области.	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 50 – 59% - 3 балла.				
	1.2. Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год.					
	Успеваемость	100% - 5 баллов				
	Качество знаний	80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 7 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 50 – 59% - 2 балла.				
	1.3. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на полгода.					
	Качество знаний (среднее)	80 – 100% - 6 баллов; 70 – 79% - 5 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.				
	1.4. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (средняя и старшая ступени обучения).					
	% успевающих от общего числа обучающихся	Группа сложности предмета				
		I	II	III	IV	
		80-100	6	5	4	3
		70-79	5	4	3	2
		60-69	4	3	2	-
	51-59	3	2	-	-	
1.5. Успеваемость обучающихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (начальная школа).						
% успевающих от общего числа обучающихся	80 – 100% - 8 баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 50 – 59% - 2 балла.					
1.6. Стабильное количество выпускников начальной школы, обучающихся без троек в 5 классе (для учителей 1-х классов).	5 баллов.					
1.7. Эффективность проектной деятельности на уровне основного общего образования	5 баллов –при успешном выполнении проекта и защите (не менее 85% от максимального количества					

		баллов). <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.
	1.8. Итоговое сочинение в 11 классе.	15 баллов –при 100% получении зачета учащимися <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.
	1.9. Итоговое собеседование по русскому языку в 9 классе	15 баллов –при 100% получении зачета. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.
<b>2.Результативность внеурочной деятельности обучающихся.</b>	2.1. Достижения обучающихся во <b>Всероссийской</b> олимпиаде школьников ( в том числе всероссийских олимпиадах I,II, III уровней), в международных олимпиадах, обучающихся 5,6 классов и в начальной школе.	<i>Муниципальный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 6 баллов; Призеры – 5 баллов; <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год. <i>Региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 8 баллов; Призеры – 7 баллов; <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год. <i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 15 баллов; Призеры – 10 баллов; <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год. <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 20 баллов.</i> <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
	2.2. Достижения обучающихся в очных исследовательских конкурсах и конференциях: «Шаг в будущее», «Познание и	<i>Муниципальный и региональный уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 8 баллов; призеры – 4 балла;

	<p>творчество» (олимпиады по предметам), «Всероссийский конкурс исследовательских работ учащихся, посвящённый Д.И. Менделееву», «Юность, наука, культура», «Открытие», «Созвездие», «Всероссийский конкурс исследователей окружающей среды», «Национальное достояние России», «Первые шаги в науку», «Межрегиональная конференция «Образование. Наука. Профессия», «Всемирный конкурс «ЮНЕКО», «Всероссийская научно-экологическая олимпиада обучающихся ДОД», «Российский конкурс «Юный исследователь» и других, проводимых под эгидой Министерства Просвещения РФ или входящих в календарь мероприятий утвержденный департаментом Белгородской области</p>	<p><i>Всероссийский уровень (за каждое призовое место):</i> 1 место – 10 баллов; призеры – 5 баллов; <i>Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов.</i> <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.</p>
	<p>2.3. Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др. <b><i>(учитываются при наличии призового места).</i></b></p>	<p><b>Очное участие:</b> 7 баллов - международный уровень; 5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балл - муниципальный уровень.</p> <p><b>Заочное участие</b> (при наличие призового места) в конкурсах, проводимых негосударственными коммерческими организациями 1 балл – всероссийский уровень (но не более 5 баллов по данному направлению) <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению.</p>

		Результаты по разным направлениям суммируются. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.
	2.4. Достижение обучающихся в творческих конкурсах в том числе творческие) системы добровольной сертификации информационных технологий (ССИТ) при наличии сертификата у учителя ( <b>учитываются при наличии призового места</b> ). <b>Примечание:</b> показатель учитывается только для учителей ИЗО.	7 баллов - международный уровень; 5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балл - муниципальный уровень  <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются сроком на один год.
	2.5. Выполнение обучающимися норм ГТО и контрольных нормативов (по проценту обучающихся выполнивших нормы). <b>Примечание:</b> показатель учитывается только для учителей физкультуры.	10 баллов – 70% и выше; 5 баллов – 50-69%.
	2.6. Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, сборы и т.д.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий). <b>Примечание:</b> показатель учитывается только для учителей физкультуры.	10 баллов – 80% и выше; 5 баллов - 60-79%; 3 балла – 40-59%.
	2.7. Результаты участия обучающихся в городской спартакиаде школьников (по видам). <b>Примечание:</b> показатель учитывается только для учителей физкультуры.	1 место – 10 баллов; 2 место – 7 баллов; 3 место -5 баллов; 4-10 место – 4 балла. <b>Примечание:</b> баллы, набранные по разным видам, суммируются.
<b>3. Сформированность общеучебных умений, учебная мотивация и адаптация</b>	3.1. Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений	75-85% - 5 баллов; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла.

<p><b>обучающихся.</b></p> <p><i>Примечание:</i> данный критерий учитывается только для учителей начальной школы, при наличии справок социально-психологической службы.</p>	<p>младших школьников в % от количества учащихся класса (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• информационно ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение);</li> <li>• операционно-исполнительских (классификация и обобщение);</li> <li>• контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль).</li> </ul> <p>3.2. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения (% от общего количества учеников класса).</p>	<p>80-100% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла.</p> <p><b>Примечание:</b> учитывается в первом полугодии.</p>
<p><b>4. Профессиональные достижения.</b></p>	<p>4.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.</p>	<p>Очные: 15 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные: 5 баллов (<i>Примечание:</i> учитываются конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе БелИРО), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, НМИЦ г. Белгорода).</p> <p><b>Примечание:</b> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один год по наивысшему результату. При</p>

		участии за год в нескольких конкурсах баллы суммируются.
	4.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией).	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год
	4.3. Обобщение опыта работы (при наличии сертификата или приказа соответствующего уровня)	9 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	4.4. Разработка электронных образовательных ресурсов и дистанционных курсов для учащихся на базе портала БелИРО.	3 балла за каждый полученный сертификат (но не более 12 баллов в сумме). <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>5. Методическая и организационная работа.</b>	5.1. Разработка программ элективных курсов, кружков и т.д. (при наличии подтверждающего приза)	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	5.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.). Учитывается очное участие.	5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	5.3. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов по итогам подготовки к новому учебному году.	10 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе; 6 баллов – призовое место в конкурсе на уровне ОУ <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	5.4. Исполнение функций заведующего кафедрой, руководителя профсоюзной	20 баллов –результативная деятельность членов кафедры в течение каждой учебной

	организации, оператора ЭМОУ	четверти (участие в научно-методических, исследовательских, конкурсных мероприятиях, печатные работы, повышение квалификации, качественное ведение документации и др.), регулярное сопровождение аттестуемых педагогов при заполнении электронного портфолио
	5.5 Исполнение функций руководителя проекта, руководителя площадки внедряющей инновационные технологии, руководителя общественного объединения, участника региональной инновационной площадки	12 баллов –результативная работа по реализации программы проекта. <i>Устанавливается по итогам работы каждого полугодия.</i>
	5.7. Работа в рамках реализации программы предметных недель, проводимых кафедрами.	10 баллов –организация и проведения мероприятий на уровне гимназии 5 баллов – участие в мероприятиях на уровне гимназии В случае проведения нескольких мероприятий баллы суммируются. <i>Устанавливается сроком на одно полугодие.</i>
	5.8. Участие в работе общественно педагогических сообществ, создаваемых ОГАОУ ДПО «БелИРО», творческих и рабочих групп	5 баллов –участие в мероприятиях на уровне региона <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>6. Признание высокого профессионализма учителя.</b>	6.1. Привлечение учителя к работе в качестве эксперта, члена ПК по предмету при сдаче ОГЭ и ЕГЭ , члена жюри муниципальных и региональных олимпиад, творческих конкурсов, конкурсов проектных и исследовательских работ и т.д.	7 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне в течение года; 5 балла – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне в течение года; 1 балл – разовое участие. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год (при наличии приказов).
	6.2. Сдача норма ГТО учителем	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка 4 балла –при наличии бронзового значка



		Устанавливается сроком на один год.
	6.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов –исполнение обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ
<b>7. Обеспечение безопасных условий обучения.</b>	7.1 Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время проведения учебных занятий.	5 баллов –учитывается для учителей физической культуры и технологии.
<b>8. Медиа активность</b>	8.1 Презентация опыта работы, пропаганда ценностей гимназического образования, привлечение внимания родительской общественности к жизни гимназии	10 баллов –по результатам медиа рейтинга первым пяти участникам (при условии самостоятельной подготовки материалов для публикации).
<b>9. Работа в летнем оздоровительном лагере ( для учителей начальных классов )</b>	9.1 Зафиксированное участие в совместных мероприятиях ( в соответствии с планом лагеря )	1 балл - за мероприятие при наличии приказа. <i>Баллы устанавливаются на год</i>
	9.2 Работа всю смену без травматизма	3 балла - при наличии приказа. <i>Баллы устанавливаются на год</i>
	9.3 Разработка и реализация профильной программы отряда	3 балла - при наличии приказа. <i>Баллы устанавливаются на год</i>
<b>10. О работе гимназии по обеспечению прав несовершеннолетних на образование</b>	10.1 Организация качественного полного поквартирного учета детей от 0 до 18 лет, проживающих на территории, закрепленной за общеобразовательным учреждением	10 баллов - при наличии приказа и отсутствии замечаний по результатам работы. <i>Баллы устанавливаются на год</i>

### 3.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога - психолога*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности.</b>	1.1. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК.	10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между ОУ и родителями ребёнка) удовлетворены полностью.
	1.2. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в	7 баллов – 70% и выше; 6 баллов – 61-69%; 5 баллов – 51-60%.

	коррекционно-развивающую работу по результатам обследования.	
	1.3. Положительная динамика эмоционального состояния одаренных детей (стрессоустойчивость, повышение самооценки, саморегуляция и др.).	5 баллов – 60% и выше.
	1.4. Положительная динамика социальной адаптации детей «группы риска» (сформированность коммуникативных навыков, саморегуляция поведения и др.).	5 баллов – 50% и выше.
	1.5. Доля первоклассников, находящихся в зоне адаптации к новым условиям обучения.	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла.
	1.6. Доля пятиклассников, находящихся в зоне адаптации к новым условиям обучения.	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла.
	1.7. Доля учащихся 10-х профильных классов, находящихся в зоне адаптации к новым условиям обучения.	80-100% - 5 баллов; 60-79% - 3 балла; 50-59% - 2 балла.
	1.8. Положительная динамика осознанного профессионального самоопределения учащихся 9 классов (реалистичность, перспективность, вариативность и конкретность профпланов школьников).	5 баллов – от 70% и выше; 3 балла – 50-69%.
<b>2. Работа в Консультационном центре</b>	2.1. Руководство Консультационным центром	7 баллов – эффективное выполнение функций руководителя, ведение документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	2.2. Работа в Консультационном центре	3 балла- оказание консультативной помощи в центре в соответствии с графиком
<b>3. Взаимодействие с субъектами коррекционно-развивающей работы.</b>	3.1. Зафиксированное участие в совместных мероприятиях (протоколы, программы, договора и т.п.): - со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья; - со специалистами дошкольных образовательных учреждений по	1 балл за каждое совместное мероприятие.

	<p>вопросам преемственности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- со специалистами Центра занятости;</li> <li>- со специалистами учреждений здравоохранения.</li> </ul>	
<b>4. Профессиональные достижения.</b>	<p>4.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла <i>(Примечание:</i> учитываются конкурсы, проводимые Министерством Просвещения РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе ОГАОУ ДПО БелИПКППС), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, МКУ НМИЦ). <i>Примечание:</i> 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.</p>
	<p>4.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией)..</p>	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно  <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.</p>
	<p>4.3. Обобщение опыта работы.</p>	<p>9 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень;</p>

		4 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>5. Методическая и организационная работа.</b>	5.1. 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 уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы - суммируются.
	5.2. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	5.3. Психологическое сопровождение аттестующихся учителей (% охвата от общего числа учителей, заявивших о прохождении аттестации).	5 баллов – 100%; 3 балла – 80-99%.
	5.4. Результативное участие в смотре – конкурсе психологических кабинетов.	5 баллов – призовое место на муниципальном уровне; 2 балла – победа в номинации муниципального конкурса.
	6.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей.	До 5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
<b>6. Признание высокого профессионализма педагога-психолога.</b>	6.2. Привлечение к работе в качестве эксперта.	7 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 5 балла – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 2 балла – разовое участие.
	6.3. Сдача норма ГТО	8 баллов – при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	6.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов – исполнение обязанностей помощника

		руководителя ППЭ 5 баллов – качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ
--	--	--

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

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Организационно-профилактическая работа.</b>	1.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества преступлений, общественно опасных деяний и правонарушений.	10 баллов – при отсутствии нарушений 5 баллов – при положительной динамике в сторону уменьшения.
	1.2. Результативное участие обучающихся (победитель лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	1.3. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	3 балла за каждую акцию. <b>Примечание:</b> учитывается полугодие
	1.4. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	8 баллов - 75% и выше.
<b>2. Методическая работа.</b>	2.1. Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	2.2. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.). Учитывается очное участие.	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
<b>3. Профессиональные достижения.</b>	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень;

		<p>8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла <i>(Примечание:</i> учитываются конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе БелИРО), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, МКУ НМИЦ). <i>Примечание:</i> 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.</p>
	3.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией)..	<p>4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.</p>
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы.	<p>9 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на один год.</p>
<b>4. Признание высокого профессионализма социального педагога.</b>	4.1. Привлечение учителя к работе в качестве эксперта	<p>7 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 5 балла – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 2 балла – разовое участие.</p>
	4.2. Наличие позитивных отзывов	По 4 балла – за каждый факт

	о работе социального педагога со стороны субъектов профилактики. Награждение знаками, грамотами соответствующих профилю деятельности педагога ведомств.	документально зафиксированной положительной оценки. <i>Примечание:</i> учитывается на полугодие
	4.3. Сдача норма ГТО	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	4.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов –исполнение обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ
<b>5. Взаимодействие с субъектами профилактики.</b>	5.1. Активное взаимодействие с учреждениями: – КДН и ЗП по г.Белгороду; – ОДН УВД по г.Белгороду; – ОГУЗ «Областной наркологический диспансер»; – Областной Центр профилактики и борьбе с ВИЧ/СПИДом»; – БРООО «Российский Красный Крест»; – МУ «Центр социальной помощи семье и детям».	2 балла за каждое совместное мероприятие.

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

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты коррекционно-развивающей деятельности.</b>	1.1. Число обучающихся получивших логопедическую помощь и выпущенных с исправленной речью.	5 баллов - 5 человек и более; 3 балла - до 5 человек. <i>Примечание:</i> баллы начисляются при условии постоянной наполняемости. Баллы устанавливаются на полугодие.
	1.2. Обследование детей, направляемых на консилиум и ПМПК.	10 баллов – запросы на обследование (в соответствии с договорами между ОУ и родителями ребёнка) удовлетворены полностью.
	1.3. Положительная динамика в развитии устной и письменной речи у детей, имеющих сложные формы речевых нарушений (НЧП обусловленные ОНР и ФФН, ОНР,	5 баллов - у 60% детей; 3 балла - у 50% детей. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на полугодие, при наличии

	ФФН и др.).	справок, которые фиксируют динамику.
<b>2. Работа в Консультационном центре</b>	2.1. Руководство Консультационным центром	7 баллов –эффективное выполнение функций руководителя, ведение документации <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	2.2. Работа в Консультационном центре	3 балла- оказание консультативной помощи в центре в соответствии с графиком
<b>3. Профессиональные достижения.</b>	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла <b>(Примечание:</b> учитываются конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе БелИРО), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, МКУ НМИЦ). <b>Примечание:</b> 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.
	3.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией)..	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень Не более 20 баллов



		суммарно  <b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы.	9 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год при наличии подтверждающего документа.
<b>4. Методическая и организационная работа.</b>	4.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы ).  Учитывается очное участие	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	4.2. Разработка коррекционно-развивающих программ.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	4.3. Результативное участие в смотре – конкурсе логопедических кабинетов.	5 баллов – призовое место на муниципальном уровне; 2 балла – победа в номинации муниципального конкурса.
<b>5. Взаимодействие с субъектами коррекционной работы.</b>	5.1. Зафиксированное участие в совместных мероприятиях (протоколы, программы, договора и т.п.):	
	- со специалистами школьного ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья; - со специалистами дошкольных образовательных учреждений по вопросам преемственности; - со специалистами учреждений здравоохранения.	2 балла за каждое совместное мероприятие.

<b>6. Признание высокого профессионализма социального педагога.</b>	6.1. Привлечение к работе в качестве эксперта	7 баллов – неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне; 5 балла – неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне; 2 балла – разовое участие.
	6.2. Наличие позитивных отзывов о работе со стороны субъектов профилактики. Награждение знаками, грамотами соответствующих профилю деятельности педагога ведомств.	По 4 балла – за каждый факт документально зафиксированной положительной оценки. Примечание: учитывается на полугодие
	6.3. Сдача норма ГТО	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	6.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов –исполнение обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ

3.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *старшей вожатой*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты работы по организации деятельности органов ученического самоуправления, детских общественных организаций.</b>	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления.	10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 7 балла – муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются на один год

		по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время.	До 15 баллов.
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.	3 балла за каждое совместное мероприятие.
<b>2. Профессиональные достижения.</b>	2.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла <b>(Примечание:</b> учитываются конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе БелИРО), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, МКУ НМИЦ). <b>Примечание:</b> 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.

	<p>2.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией)..</p>	<p>7 балла – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балл – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно</p> <p><b>Примечание:</b> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.</p>
	<p>2.3. Наличие обобщенного опыта работы.</p>	<p>9 баллов - региональный уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.</p>
<p><b>3. Методическая работа.</b></p>	<p>3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).</p>	<p>7 баллов - всероссийский уровень; 5 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.</p> <p><b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.</p>
	<p>3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.</p>	<p>7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.</p>
<p><b>4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой.</b></p>	<p>4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.</p>	<p>7 баллов.</p>
	<p>4.2. Сдача норма ГТО</p>	<p>8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка 4 балла –при наличии бронзового значка Устанавливается сроком на один год.</p>

3.4.7 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагогов дополнительного образования*

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по организации внеурочной деятельности обучающихся.</b>	1.1. Посещаемость занятий обучающимися.	5 баллов - более 90%; 3 балла – 80-89%.
	1.2. Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года.	5 баллов - более 90%; 3 балла – 80-89%.
	1.3. Участие обучающихся в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий.	4 балла – более 1 раза в четверть; 2 балла - 1 раз в четверть.
	1.4. Результативное участие обучающихся (победитель лауреат) в социально-значимых проектах.	10 баллов - всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень.
	1.5. Количество социально-значимых акций, в которых принимали участие обучающиеся (при наличии подтверждающих документов об участии).	4 балла за каждую акцию.
<b>2. Профессиональные достижения.</b>	2.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	<p>Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.</p> <p><b>Примечание:</b> 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.</p>
	2.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией)..	<p>4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно</p> <p><b>Примечание:</b></p>

		соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы.	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>3. Методическая работа.</b>	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	6 баллов - всероссийский уровень; 5 баллов - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	3.2. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>4. Признание высокого профессионализма педагога.</b>	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей и учащихся.	4 балла.
	4.2. Сдача норма ГТО	8 баллов – при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.

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

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по привлечению обучающихся к занятиям физкультурой и спортом.</b>	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,	10 баллов – 95% и выше; 5 балла – 80-94%.

	посещающих уроки физической культуры).	
	1.2. Охват обучающихся занятиями утренней гимнастикой (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	10 баллов – 95% и выше; 5 баллов – 80-94%.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта.	10 баллов – свыше 30% обучающихся; 5 баллов – 20-29%.
	1.4. Результаты участия команды в городской спартакиаде школьников.	10 баллов – 1- 2 место; 5 баллов – 3 место; 3 балла - 4-7 места; 2 балла - 8-10 место.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	4 балла за группу обучающихся в учреждениях соответствующей направленности.
<b>2. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре.</b>	2.1. Наличие позитивных отзывов в адрес инструктора со стороны родителей и обучающихся.	До 7 баллов.
	2.2. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований.	7 балла – региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются за каждый факт судейства и суммируются.
	2.3. Сдача норма ГТО	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	2.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов –исполнение обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ

### 3.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *руководитель физического воспитания*

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по привлечению обучающихся к занятиям физкультурой и спортом.</b>	1.1. Охват физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного дня и	10 баллов – 95% и выше; 5 балла – 80-94%.

	внеурочной деятельности (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	
	1.2. Охват обучающихся занятиями утренней гимнастикой (от общего числа обучающихся, посещающих уроки физической культуры).	10 баллов – 95% и выше; 5 балла – 80-94%.
	1.3. Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта.	10 баллов – свыше 30% обучающихся; 5 баллов – 20-29%.
	1.4. Результаты участия команды в городской спартакиаде школьников.	10 баллов – 1- 2 место; 5 баллов – 3 место; 3 балла - 4-7 места; 2 балла - 8-10 место.
	1.5. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта.	4 балла за группу обучающихся в учреждениях соответствующей направленности.
<b>2. Признание высокого профессионализма инструктора по физической культуре.</b>	2.1. Наличие позитивных отзывов в адрес инструктора со стороны родителей и обучающихся.	До 10 баллов.
	2.2. Привлечение к работе в качестве судьи соревнований.	7 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются за каждый факт судейства и суммируются.
	2.3. Сдача норма ГТО	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	2.3. Выполнение обязанностей организатора ОГЭ в ППЭ	15 баллов –исполнение обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ

### 3.4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *преподавателя-организатора ОБЖ*

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты учебной деятельности обучающихся.</b>	1.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование.	
	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 полугодия	
	% успевающих от общего числа учащихся	
	80-100	3
	70-79	2
	60-69	-
	51-59	-
<b>2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся.</b>	2.1. Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах, олимпиадах для обучающихся	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 баллов; призер – 5 балла; <b>Примечание:</b> устанавливается на один год Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 8 баллов; призер – 7 баллов; <b>Примечание:</b> устанавливается на один год Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 15 баллов; призер – 10 баллов; <b>Примечание:</b> устанавливается на один год Международный уровень (за каждое призовое место) – 20 баллов. <b>Примечание:</b> 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).	7 баллов - международный уровень; 5 баллов - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. <b>Примечание:</b> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению.

		Результаты по разным направлениям суммируются.
<b>3. Результаты деятельности по ведению воинского учёта и ГОЧС.</b>	3.1. Своевременная постановка на учёт юношей допризывного возраста (% от числа обучающихся, подлежащих постановке на учёт).	5 баллов – 100%
	3.2. Выполнение плана обучения по ГОЧС.	5 баллов – 100% выполнение плана.
<b>4. Профессиональные достижения.</b>	4.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла <i>(Примечание:</i> учитываются конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, департаментом образования Белгородской области (в том числе БелИРО), департаментом образования, культуры и молодежной политики г. Белгорода (в том числе управлением образования, МКУ НМИЦ). <i>Примечание:</i> 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 публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией). (в сборниках, без учета публикаций в сети Интернет)	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно  <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
	4.3. Наличие обобщенного опыта	9 баллов - региональный

	работы.	уровень; 7 баллов - муниципальный уровень; 4 балла - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
<b>5. Методическая и организационная работа.</b>	5.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).  Учитывается очное участие	7 баллов - всероссийский уровень; 5 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <b>Примечание:</b> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	5.2. Разработка программ кружков и (или) элективных курсов. Учитывается при наличии приказа.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне; 2 балла – утверждение на уровне гимназии <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются на один год.
	5.3. Результативное участие в смотре – конкурсе кабинетов.	10 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе; 6 баллов – призовое место в конкурсе на уровне ОУ.;
	5.4. 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.
<b>6. Признание высокого профессионализма педагога.</b>	6.1. Привлечение учителя к работе в качестве экспертов.	7 баллов –неоднократное участие в работе комиссий на региональном уровне 5 баллов –неоднократное участие в работе комиссий на муниципальном уровне 2 балла –разовое участие
	6.2. Сдача норма ГТО	8 баллов –при наличии золотого значка 6 баллов – при наличии серебряного значка Устанавливается сроком на один год.
	6.3. Выполнение обязанностей	15 баллов –исполнение

	организатора ОГЭ в ППЭ	обязанностей помощника руководителя ППЭ 5 баллов –качественное исполнение обязанностей организатора ОГЭ
<b>7. Взаимодействие с учреждениями и организациями силовых ведомств .</b>	7.1. 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.	2 балла за каждое совместное мероприятие. <b>Примечание:</b> баллы устанавливаются при наличии отчетных документов, приказа по гимназии, на одно полугодие.

### 3.4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заведующего библиотекой, библиотекаря*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты работы с библиотечным фондом и фондом периодической литературы.</b>	1.1. Обеспеченность обучающихся учебниками по всем предметам учебного плана к началу учебного года.	10 баллов - 100%.
	1.2. Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее чем на 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация).	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
	1.3. Выполнение плановых показателей по подписке на периодические издания.	До 10 баллов.
<b>2. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки.</b>	2.1. Ведение баз данных (в том числе АСУ «Виртуальная школа»): «Учебники»; «Книги»; «Периодика»; «Диски»; «Абонемент».	10 баллов (максимально)  2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
<b>3. Профессиональные достижения.</b>	3.1. Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. <b>Примечание:</b> 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.
	3.2. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом)..	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень Не более 20 баллов суммарно  <i>Примечание:</i> соответствующие баллы устанавливаются на один год за каждую публикацию.
	3.3. Наличие обобщенного опыта работы.	6 баллов - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются на один год.
<b>4. Методическая и организационная работа.</b>	4.1. 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 уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются.
	4.2. Положительная динамика посещаемости библиотеки учащимися (% от общего количества учащихся, по итогам полугодия).	7 баллов - 10% и выше; 5 баллов - 5-9%.
	4.3. Положительная динамика книговыдачи (по % увеличения количества выданных книг на одного учащегося).	5 баллов - 10% и выше; 3 балла – 3-9%.
<b>5. Развитие информационно – библиографической грамотности</b>	5.1. Проведение специальных занятий с обучающимися и педагогами по формированию у них навыков работы с	4 балла за каждый факт.

<b>педагогов и обучающихся.</b>	информацией.	
<b>6. Информационно-библиографическое обслуживание.</b>	1.1. Выполнение информационных запросов повышенной сложности.	4 балла за каждый факт.
<b>7. Взаимодействие с учреждениями и организациями, осуществляющими библиотечное обслуживание населения.</b>	7.1. Активное взаимодействие с библиотеками города.	4 балла за каждое совместное мероприятие.
<b>8. Признание высокого профессионализма заведующего библиотекой, библиотекаря.</b>	8.1. Наличие позитивных отзывов в адрес заведующего библиотекой (библиотекаря) со стороны родителей и учащихся.	4 балла.

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

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающих современным требованиям.</b>	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	15 баллов - при соответствии;
	1.2. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	10 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб;
	1.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 20 баллов.
	1.4. Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	До 20 баллов.
	1.5. Подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году.	15 баллов – «принято с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии); 5 баллов – «принято» (по итогам работы соответствующей комиссии).
	1.6. Исправность оборудования пищеблока.	До 20 баллов.
	1.7. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	До 15 баллов.
<b>2. Достижения общеобразовательного учреждения.</b>	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; 8 баллов - 2 место; 6 баллов - 3 место; Участие – 4 балла. Муниципальный: 8 баллов - 1 место; 6 баллов - 2 место; 4 балла - 3 место; Участие – 2 балла.
<b>3. Управленческая и хозяйственная деятельность.</b>	3.1. Привлечение и рациональное использование внебюджетных средств.	Исполнение сметы: 10 баллов - 100%; 8 баллов - 80%; 6 баллов - 50%.
	3.2. Отсутствие зафиксированных нарушений трудового	До 15 баллов.

	законодательства, нарушений в ведении учётно-отчётной документации.	
	3.3 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия (бездействия) заместителя директора по АХР.	3 балла.
	3.4 Соблюдение техники безопасности и норм охраны труда (отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса).	4 балла.
	3.5. Соблюдение пропускного режима.	До 7 баллов.
	3.6. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	5 баллов.
	3.7. Эффективность ежедневного контроля состояния систем жизнедеятельности	До 7 баллов
	3.8. Эффективность работы обслуживающего персонала по уборке закрепленных территорий	До 5 баллов
	3.9. Оперативность принятия мер по благоустройству территории	До 15 баллов
	3.10. Соблюдение противоковидных мер в гимназии.	До 20 баллов

### 3.4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *секретаря*

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты деятельности секретаря по ведению делопроизводства.</b>	1.1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	До 5 баллов - без замечаний.
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	До 5 баллов - без замечаний.
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков.
	1.4. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём.
	1.5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	До 7 баллов.



	1.6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	До 7 баллов.
<b>2. Признание высокого профессионализма секретаря.</b>	2.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей.	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
	2.2. Отсутствие жалоб и обращений посетителей на неправомерные действия секретаря.	До 7 баллов.

3.4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *лаборанта, лаборант химического анализа*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты работы с имеющимся оборудованием.</b>	1.1. Сохранность лабораторного оборудования.	10 баллов – не менее 95%.
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования.	До 10 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.).	До 5 баллов.
<b>2. Признание высокого профессионализма лаборанта.</b>	2.1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей.	До 5 баллов.

3.4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты работы по обеспечению сохранности вверенного имущества.</b>	1.1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	До 10 баллов.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 10 баллов.
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	До 10 баллов.
	1.4. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 15 баллов
<b>2. Признание высокого профессионализма сторожа.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) сторожа.	До 10 баллов.

3.4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщика служебных помещений, оператор хлораторной установки (хлораторщик)*

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по обеспечению содержания закрепленных территорий в надлежащем состоянии.</b>	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	До 10 баллов.
	1.2. Качество генеральной уборки помещения.	До 10 баллов.
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР.	До 10 баллов.
	1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	До 10 баллов.

3.4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *вахтёра*

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по обеспечению пропускного режима.</b>	1.1. Обеспечение пропускного режима.	10 баллов – без замечаний.
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 10 баллов.
	1.3. Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии.	До 10 баллов.
	1.3. Соблюдение противоковидных мер в учреждении	До 15 баллов
<b>2. Признание высокого профессионализма вахтера.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) вахтёра.	До 10 баллов.

3.4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

Критерии	Показатели	Количество баллов
<b>1. Результаты работы по поддержанию дворовой территории в надлежащем состоянии.</b>	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	До 10 баллов - без замечаний.
	1.2. Надлежащее содержание площадки под контейнеры ТБО.	До 10 баллов - без замечаний.
	1.3. Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	До 10 баллов.

3.4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инженера (по обслуживанию информационно вычислительной техники)*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты работы по поддержанию компьютерной техники в рабочем состоянии.</b>	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники.	До 10 баллов.
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения специалистов из других организаций.	3 балла – 10 компьютеров; 5 баллов – 21-40 компьютеров; 8 баллов – 41-60 компьютеров; 10 баллов – 61 и более компьютеров.
	1.3. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения.	До 10 баллов.
<b>2. Признание высокого профессионализма инженера.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов на действия (бездействия) инженера.	До 5 баллов.

3.4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалист по охране труда*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты деятельности по обеспечению качественного выполнения обязанностей.</b>	1.1. Отсутствие травматизма на производстве.	До 10 баллов.
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	До 15 баллов.
	1.3. Качественное ведение документации (книги регистрации инструктажа и т.д.).	До 10 баллов.
	1.4. Качественное ведение электронных баз данных	До 15 баллов.
<b>2. Признание высокого профессионализма.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на действия (бездействия) инженера.	До 10 баллов.

3.4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *гардеробщика*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика.</b>	1.1. Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	До 10 баллов.
	1.2. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	До 10 баллов.
<b>2. Признание высокого профессионализма гардеробщика.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) гардеробщика.	До 10 баллов.

3.4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию здания, слесарь*

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Результаты работы по обслуживанию здания.	1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения.	До 20 баллов.
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения.	До 20 баллов.

3.4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалист по кадрам*

Критерии	Показатели	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности.	1.1. Качественное ведение документации.	5 баллов - поощрение по результатам ВШК, внешней экспертизы. 3 балла - без замечаний.
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов.	До 10 баллов - без замечаний.
	1.3. Ведение делопроизводства с использованием технических средств (компьютер, копировальная техника и др.).	До 10 баллов.
	1.4. Качественная работа с электронными базами данных.	До 10 баллов
2. Признание высокого профессионализма.	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов.	До 5 баллов

3.4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *концертмейстера*

Критерии	Показатели	Количество баллов
1.1. Позитивные результаты деятельности.	1.1. Качественное ведение документации.	До 5 баллов
	1.2. Соответствие и разнообразие используемого музыкального материала	До 5 баллов
	1.3. Организация творческих отчетов	До 5 баллов (в течение каждого полугодия)
	1.4. Результативное участие в конкурсных мероприятиях.	10 баллов-международный уровень 8 баллов –русский уровень 6 баллов –муниципальный уровень
	1.5 Владение нотными редакторами, программами обработки звуков.	До 7 баллов

<b>2. Признание высокого профессионализма.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов.	До 5 баллов
--	---	-------------

3.4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *медицинской сестры*

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Позитивные результаты деятельности.</b>	1.1. Качественное ведение документации.	До 5 баллов - без замечаний.
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документов.	До 7 баллов - без замечаний.
	1.3. Прохождение работниками периодического медицинского осмотра	До 10 баллов –при соблюдении сроков.
	1.4. Качественная работа с электронными базами данных.	До 10 баллов
	1.5. Информационно-просветительская деятельность	До 5 баллов
	1.6. Регулярное участие в проведении родительских собраний	До 5 баллов
<b>2. Признание высокого профессионализма.</b>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны педагогов.	До 5 баллов

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

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



#### Приложение № 4.

«Утверждено» с учетом мнения ПК МБОУ  
«Гимназия №22» г. Белгорода  
Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель ПК МБОУ «Гимназия № 22»  
г. Белгорода  
\_\_\_\_\_ А.А. Рыков

«Утверждаю»  
Директор МБОУ «Гимназия № 22»  
г. Белгорода  
\_\_\_\_\_ С.А. Шляхова  
Введено в действие  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г

### СОГЛАШЕНИЕ

#### Администрации и профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 22» г. Белгорода по охране труда

Администрация МБОУ «Гимназии № 22» г. Белгорода в лице директора Шляховой Светланы Анатольевны, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация МБОУ «Гимназия №22» г. Белгорода в лице председателя профкома Рыкова Александра Анатольевича, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МБОУ «Гимназия № 22» г. Белгорода со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников гимназии в соответствии с действующим Законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Приказом Минобразования РФ от 27.02.1995 №92 «О службе охраны труда» (вместе с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования Российской Федерации) и материальных возможностей учреждения, определяемых Учредителем – управлением образования администрации города Белгорода.
2. Работники гимназии со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом гимназии, Трудовым кодексом РФ.
3. Администрация обязуется:
  - 3.1. Предоставлять работникам гимназии работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
  - 3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.
  - 3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей гимназии.

- 3.4. Обеспечивать положенной нормативами спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой помощи, смывающими и чистящими средствами.
  - 3.5. Обеспечивать помещения и здание гимназии средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
  - 3.6. Организовывать питание детей.
  - 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарём.
  - 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
  - 3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
  - 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников гимназии.
4. Работники гимназии обязуются:
- 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены
  - 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.
  - 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
  - 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
  - 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
  - 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
5. При невыполнении работниками гимназии своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация гимназии имеет право применить к работникам административные меры наказания, предусмотренные трудовым законодательством РФ.



Администрация МБОУ «Гимназия № 22»

г. Белгорода

Директор \_\_\_\_\_ С.А. Шляхова

Профсоюзная организация

Председатель ПК \_\_\_\_\_ А.А. Рыков

## **ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Организация и контроль за соблюдением законодательства по охране труда, выполнение санитарно-гигиенических норм по содержанию школы: освещение, проветривание, озеленение, предупреждению травматизма среди работников и обучающихся.	По графику	Специалист по ОТ Заместитель директора по АХР
2	Актуализация инструкций по охране труда	Март, в течении года	Специалист по ОТ
3	Обеспечение учителей технологии средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	По мере необходимости	Администрация Заместитель директора по АХР
4	Проведение мероприятий по электробезопасности в зданиях гимназии и школьных мастерских	Май	Администрация Заместитель директора по АХР
5	Предоставление дополнительных дней отдыха, дополнительного времени отдыха за выполнение сверхурочной работы	В течение каникул	Администрация
6	Обеспечение дежурства учителей и администрации гимназии в течение всего учебного года по соблюдению правил внутреннего распорядка	В течение года	Администрация Председатель ПК
7	Осуществление ремонта кабинетов	По мере необходимости	Директор Заместитель директора по

			АХР Заведующие кабинетами
8	Проведение перезарядки огнетушителей	Июнь-июль	Заместитель директора по АХР
9	Проведение инструктажей по ОТ с работниками гимназии	Постоянно (не реже 1 раза в 6 месяцев, в день приема на работу)	Специалист по ОТ
10	Благоустройство территории	Постоянно	Директор Заместитель директора по АХР Учителя технологии, биологии
11	Ежегодный медосмотр всех работников гимназии	По графику	Администрация
12	Оформление кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	Постоянно	Заведующие учебными кабинетами, специалист по ОТ
13	Организация проведения дней сдачи норм ГТО	По графику	Администрация
14	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Не реже 1 раза в 1 год	Специалист по ОТ
15	Укомплектование аптек первой медицинской помощи	Ежегодно	Медсестра, Зам. директора по АХР

**Приложение № 5. Перечень профессий, которым выдается обязательно моющие и дезинфицирующие средства на месяц**

1. Лаборант химии – средства гидрофобного действия 100 мл, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
2. Лаборант физики – 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства).
3. Уборщик служебных помещений - средства гидрофобного действия 100 мл, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
4. Рабочий по обслуживанию зданий – средства увлажняющие кожу 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства); регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
5. Учитель технического труда - средства увлажняющие кожу 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.
6. Дворник – средства для защиты от насекомых 200 мл (в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных), средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды 100 мл, 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства), регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл.

***Нормы выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (норма выдачи на год)***

(Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.97г. №68 и от 30.12.97 г. №69)

№ п\п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурный До износа

2.	Лаборант, техник (учитель) занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения. Инструмент с изолирующими ручками. Коврик диэлектрический	Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Мастер трудового и производственного) обучения.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
4.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Уборщик производственных и служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Гардеробщик.	Халат хлопчатобумажный	1
	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 пара на 3г. 1 парана2г. 1на3г.
	Слесарь-ремонтник.	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар

Директор школы

\_\_\_\_\_ С.А. Шляхова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.А. Рыков

**Выписка из протокола № 2  
общего собрания трудового коллектива  
МБОУ «Гимназия № 22» г. Белгорода**

**От 20 декабря 2021 г  
Всего работников — 103  
Членов профсоюза — 101 чел.  
Присутствовало — 101 чел.  
Отсутствовало — 0 чел.**

По второму вопросу слушали председателя профсоюзного комитета Рыкова А. А., который ознакомил с текстом коллективного договора МБОУ «Гимназия №22» г. Белгорода на 2022 — 2024 гг.

Выступили: Ибраимова В.М., Гудкова Д.Ю., которые предложили принять «Коллективный договор» МБОУ Гимназия №22 г. Белгорода на 2022 — 2024 гг.

Постановили: Принять «коллективный договор» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 22» г. Белгорода на 2022-2024 гг.

Голосовали: «за» - 101, «против» - нет, «воздержались» - нет

Председатель профкома

А.А. Рыков

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

124 (сто двадцать четыре) листа(ов)

Директор МБОУ  
«Гимназия № 22» г. Белгорода



*[Handwritten signature]*  
С.А. Шляхова