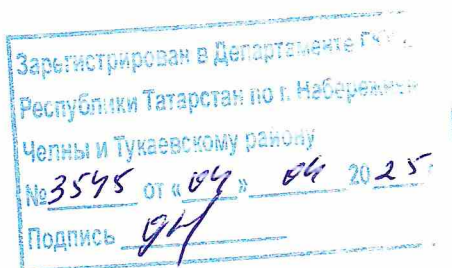


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
в коллективный договор
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №30»
на 2024- 2026 годы



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №30» именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице его представителя – руководителя образовательной организации Каримовой А.С., действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Ивановой И.Г., именуемой в дальнейшем «Выборный орган первичной организации», действующей на основании Устава и протокола об избрании председателя первичной профсоюзной организации №4 от 31.04 2024 г., с другой стороны, далее именуемые «Стороны» заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – Дополнительное соглашение) о внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2024-2026 годы о нижеследующем:

1. Пункт 1.2. коллективного договора изменить и изложить в следующей редакции:
«1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах»;
- Указ Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;
- Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально – экономической политики и развитии социального партнерства на 2025-2027 годы.
- Отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2023-2026 годы;
- Территориальное Соглашение между Муниципальным казенным учреждением «Исполнительный комитет муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан» и Набережно-Челнинской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Республике Татарстан на 2024-2026 гг.
2. Пункт 7.1.3. коллективного договора изменить и изложить в следующей редакции:
«7.1.3. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются постановлениями Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан».
3. Последний абзац пункта 7.2.1. коллективного договора изменить и изложить в следующей редакции:
«7.2.1. В целях повышения эффективности деятельности работников образовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации (приложение № 5 к коллективному договору №3545)».
4. Дополнить пунктом 7.2.3. коллективный договор следующего содержания:
«7.2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за счет всех источников финансового

обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом норм положений об условиях оплаты труда, утвержденными постановлением Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны.

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику образовательной организации с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя образовательной организации).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю образовательной организации определяется учредителем образовательной организации.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя образовательной организации».

5. Пункт 9.1.8. коллективного договора изменить и изложить в следующей редакции:
«9.1.8. Участие в Федеральной единой бонусной программе «Профплюс»: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.».

6. Пункт 9.2.5. коллективного договора изменить и изложить в следующей редакции:
«9.2.5. Подписка на газету «Профсоюзная среда» оплачивается за счет средств бюджета образовательной организации».

7. Приложение № 2 изложить в новой редакции согласно Приложению № 1 к настоящим изменениям и дополнениям в коллективный договор.

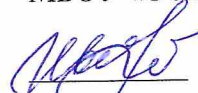
8. Приложение № 3 изложить в новой редакции согласно приложению №2 к настоящим изменениям и дополнениям в коллективный договор.

9. Настоящие изменения и дополнения в коллективный договор вступают в силу с момента их подписания Сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Директор
МБОУ «СОШ №30»


Каримова А.С.
«15» 03 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №30»


Иванова И.Г.
«15» 03 2025 г.

М.П.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики
Татарстан при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, независимо от того, по какой конкретно должности была присвоена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (мастер производственного обучения – преподаватель специальных дисциплин, преподаватель – концертмейстер, учитель – методист) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (учитель-дефектолог - учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу); не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности);
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

II. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист - инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности и защиты Родины»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; тьютор

Преподаватель-организатор безопасности и защиты Родины	основ	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель-организатор безопасности и защиты Родины	основ
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)	
Учитель - дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях, специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); педагог-психолог	
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования	

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог, педагог-психолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета; педагог-психолог
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления	Концертмейстер

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №30»

1. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 года № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановлением Кабинета Министров РТ №1024 от 23.12.2013 г. "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- положением об условиях оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30» города Набережные Челны Республики Татарстан.

1.2 Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

1.3 Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом учреждения и действует как часть коллективного договора.

1.4 Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности учителей МБОУ «Средней общеобразовательной школы № 30» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

1.5 Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат за качество выполняемых работ.

1.6 Основным показателем, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение педагогом пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

1.7 Количество выставяемых баллов за конкретный критерий не является фиксированным и может изменяться по решению комиссии в зависимости от веса (значимости) показателя на текущий период времени.

1.8 Количество выставяемых баллов не зависит от педагогической нагрузки, а является оценкой эффективности деятельности педагогов в соответствии с критериями оценки эффективности качества.

1.9 Баллы начисляются только по основному виду деятельности педагога. Дополнительные баллы за внутреннее совместительство не начисляются. Например, учитель начальных классов согласно внутреннему совместительству является преподавателем ГПД. Выплаты за качество эффективности деятельности педагог получает как учитель начальных классов. Выплаты за качество эффективности деятельности как преподавателю ГПД не начисляется.

1.10 Если сотрудник школы является не педагогическим работником, а по внутреннему совместительству является учителем, то выплату за качество эффективности деятельности он получает.

1.11 Предельный совокупный размер весового коэффициента по критериям эффективности деятельности учителя составляет 60 баллов, воспитателя ГПД – 55 баллов, педагога организатора – 50 баллов, библиотекаря – 42 балла, педагога – логопеда – 60 баллов, педагога дополнительного образования – 50 баллов.

1.12 Критерии определения эффективности качества профессиональной деятельности педагогов может изменяться и дополняться в зависимости от целей и задач школы, приоритетных направлений развития образовательного учреждения, а также значимости и весомости того или иного вида деятельности.

1.13 Предложения о внесении изменений и дополнений в Положение могут быть внесены любым членом педагогического коллектива на заседании педагогического совета школы. По решению педагогического совета внесенные изменения утверждаются либо отклоняются.

1.14 Оценка эффективности деятельности педагогов определяется комиссией. По итогам заседания подписывается протокол заседания всеми членами комиссии.

1.15 Оценка эффективности деятельности педагогов, перешедших в школу из других образовательных учреждений, осуществляется на основании подтвержденных результатов деятельности за предыдущий год по прежнему месту работы.

1.16 С целью материальной поддержки, молодым специалистам, поступившим на работу в текущем учебном году и не имеющим стажа работы в других учреждениях выплачивается в течение первых двух месяцев работы в школе сумма эквивалентная не менее 25% от среднего количества баллов педагогов школы.

1.17 С целью материального стимулирования педагогов, у которых по различным причинам имеется перерыв в педагогической деятельности, выплачивается в течение первых двух месяцев после поступления на работу в школу сумма эквивалентная не мене 25% от среднего количества баллов педагогов школы.

II. Критерии оценки эффективности деятельности

2.1 Критерии эффективности деятельности учителя

Руководитель МО- 5 баллов
Качество знаний уч-ся за четверть стартовая: учитель – предметник -5 баллов
Младшие классы – 1000 рублей-36 ч. (от кол-во часов по предмету) Русский язык, математика 36 ч-1000 руб.
Результативность участия в олимпиадах, соревнования по профессиональному мастерству «Профессионалы» 1 место -10000 руб.

ИТОГО не более 55 баллов.

2.4 Критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

Стартовые баллы заведующего библиотекой - 5
Обращаемость фондов литературы (кроме учебников) - 3
Посещаемость библиотеки - 3
Читаемость – 3
Наличие уровня распространения педагогического опыта – 2 балла
Публикация – 2 балла
Выход не в рамках рабочего времени – 2 балла
Проведение семинаров - 5 баллов
Городская программа – 2 балла в месяц , весь год
Результативность участия в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, городских и муниципальных программах)
Городской конкурс: 1-3 место-5 баллов
Республиканский конкурс:1-3 место -7 баллов
Организация школьных конкурсов 1-3 место – 3 балла
Общественная работа за рамками должностных обязанностей (индивидуально)
Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа – 2 баллов
Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима) – 1 балла.
Итого не более 42 баллов

2.5 Критерии эффективности деятельности педагога – логопеда

Стартовые баллы педагога - логопеда - 5
Динамика результатов коррекционной работы -5
Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса -5
Наличие уровня распространения педагогического опыта – 2 балла
Публикация – 2 балла
Выход не в рамках рабочего времени – 5 балла
Проведение семинаров - 5 баллов
Городская программа – 5 балла в месяц , весь год
Результативность участия в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, городских и муниципальных программах)
Городской конкурс: 1-3 место-5 баллов
Республиканский конкурс:1-3 место -7 баллов
Организация школьных конкурсов 1-3 место – 3 балла
Результативность участие в профессиональных конкурсах (индивидуально)
Общественная работа за рамками должностных обязанностей (индивидуально)
Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа – 6 баллов
Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима) – 1 балла.
Итого не более 60 баллов

2.6 Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования

Стартовые баллы педагога дополнительного образования - 5

Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований - 5
Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса -5
Наличие уровня распространения педагогического опыта – 2 балла
Публикация – 2 балла
Выход не в рамках рабочего времени – 5 балла
Проведение семинаров - 5 баллов
Городская программа – 5 балла в месяц , весь год
Результативность участия в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, городских и муниципальных программах)
Городской конкурс: 1-3 место-5 баллов
Республиканский конкурс:1-3 место -7 баллов
Организация школьных конкурсов 1-3 место – 3 балла
Результативность участие в профессиональных конкурсах (индивидуально)
Общественная работа за рамками должностных обязанностей (индивидуально)
Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа – 3 баллов
Соблюдение режима (отсутствие случаев нарушения режима) – 1 балла.
Итого не более 50 баллов

III. Регламент деятельности комиссии по оценке эффективности деятельности педагогов

3.1 Состав комиссии

3.1.1 Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогов (далее комиссия) избирается на собрании трудового коллектива из числа членов методических объединений учителей предметников большинством голосов присутствующих на собрании педагогов. От каждого методического объединения в состав комиссии входит один представитель, (может быть представлен руководителем МО).

3.1.2 В состав комиссии входит директор школы, заместители директора и председатель профсоюзной организации школы.

3.1.3 Председателем комиссии является директор школы.

3.1.4 Секретарь комиссии избирается членами комиссии на первом заседании большинством голосов.

3.2 Регламент деятельности комиссии

3.2.1 Комиссия избирается на первом в текущем учебном году собрании трудового коллектива.

3.2.2 Периодичность заседаний комиссии определяется периодичностью оценивания эффективности деятельности педагогов, определенной в данном Положении, то есть ежемесячно.

3.2.3 Сроки заседания комиссии отражаются в месячном плане школы. Для подготовки листа самооценки каждый педагог школы должен заранее быть извещен о сроке заседания комиссии.

3.3 Полномочия, права и обязанности членов комиссии

3.3.1 На заседаниях по оценке эффективности деятельности педагогов (далее на заседаниях) член комиссии является представителем своего методического объединения учителей предметников.

3.3.2 Член комиссии представляет интересы педагогов на заседаниях, предоставляет для рассмотрения членами комиссии листы самооценки педагогов, уточняет, поясняет, предоставляет доказательную базу эффективной деятельности педагога по вопросам, возникающим при определении баллов конкретному педагогу.

3.3.4 Любой член комиссии имеет право инициировать внеплановое заседание комиссии для разрешения возникших спорных ситуаций, либо при обнаружении ошибки при определении баллов и т.д.

3.3 Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.3.1 и 3.2 настоящего Положения.

3.4 После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.