

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА
КАЛИНИНГРАДА
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15**



Утверждаю
Директор МАОУ ООШ № 15
Д.А.Петров

Приказ № 183-о/д «27» декабря 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровой политике
1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда основной общеобразовательной школы № 15 (далее по тексту – Образовательная организация).
- 1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.
- 1.3. Основные ориентиры кадровой политики Образовательного учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации учителями, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.
- 1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс повышения качества образования, появления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.
- Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала учреждения являются:

1.5. Кадровая политика в Образовательном учреждении реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормативной основой осуществления кадровой политики Образовательного учреждения являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в действующей редакции);
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав Образовательного учреждения,
- приказы и распоряжения директора Образовательного учреждения,
- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательном учреждении являются:

- оптимизация кадрового состава Образовательного учреждения;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников Образовательного учреждения;
- повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Образовательного учреждения;
- формирование деловой корпоративной культуры Образовательного учреждения.

3. Стратегические цели работы с персоналом

3.1. Сотрудники – это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Образовательного учреждения, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики Образовательное учреждение планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Образовательного учреждения и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Образовательного учреждения при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Образовательного учреждения;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать учреждению; и развивать преданность сотрудников Образовательному

4. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки

кадров

4.1. Основными принципами кадровой политики Образовательного учреждения в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Образовательном учреждении на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы

Образовательного учреждения, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

4.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несут заместители директора по учебно-воспитательной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения Образовательного учреждения организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в Образовательном учреждении производится обычно директором Образовательного учреждения совместно с заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором Образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор Образовательного учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Образовательное учреждение был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на Педагогическом Совете Образовательного учреждения и принятии решения.

4.7. Директор Образовательного учреждения не имеет права брать вознаграждение, в какой бы то ни было форме за прием на

работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.

4.8. В Образовательном учреждении из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством Образовательного учреждения и обновляется. Замещение должностей заместителей директора Образовательного учреждения не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

4.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательного учреждения. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Образовательного учреждения, управления текущей и перспективной его деятельностью.

5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания научно-методических лабораторий,
- сайт Образовательного учреждения,
- локальная сеть Образовательного учреждения,
- сайты учителей, информационные стенды.

5.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

6. Принципы кадровой политики в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников

6.1. В Образовательном учреждении сотрудникам

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре;

приветствуется самообразование.

6.2. В Образовательном учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Образовательного учреждения.

6.3. В Образовательном учреждении также организуется внутришкольное обучение

педагогов через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги Образовательного учреждения стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений, и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Образовательного учреждения. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2 года. Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- навыка командного стиля работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

7. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры

7.1. Администрация Образовательного учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности Образовательного учреждения. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией

Образовательного учреждения, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы школы и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В Образовательном учреждении созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности района, города, области и страны.

7.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура Образовательного учреждения базируется на следующих принципах:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
- исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свое Образовательное учреждение, преданность его целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Образовательного учреждения на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения

9.1. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим

направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в районном, городском, региональном турах конкурса педагогических достижений;
- динамика поощрений персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях в лицее и вне его;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;

оценка

общей удовлетворенности персонала работой в Образовательном учреждении.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МАОУ ООШ № 15 и действует до его отмены в установленном порядке.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ УЧИТЕЛЯ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда основной общеобразовательной школы №
15

(далее по тексту – Образовательная организация)

1. Общие положения

1.1. Категория по штатному расписанию	Учитель относится к категории педагогического персонала
1.2. Условия назначения на должность	Учитель назначается на должность и освобождается от нее приказом директора Образовательной организации
1.3. Требования к образованию	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки
и обучению	«Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
1.4. Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
1.5. Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: • лишенные права заниматься педагогической деятельностью в

	<p>соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;</p> <ul style="list-style-type: none"> • имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; • признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; • имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем
1.6. Необходимые знания	1.6.1. Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке
	1.6.2. История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества
	1.6.3. Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)
	1.6.4. Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования
	1.6.5. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики
	1.6.6. Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
	1.6.7. Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения
	1.6.8. Основы методики преподавания, основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий

	1.6.9. Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности
	1.6.10. Программы и учебники по преподаваемому предмету
	1.6.11. Рабочая программа и методика обучения по преподаваемому предмету
	1.6.12. Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства
	1.6.13. Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки
	1.6.14. Педагогические закономерности организации образовательного процесса
	1.6.15. Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения
	1.6.16. Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития
	1.6.17. Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся
	1.6.18. Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ
	1.6.19. Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью
	1.6.20. Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей

	1.6.21.Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся
	1.6.22.Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ
	1.6.23.Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи
	1.6.24.Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)

	1.6.25.Конвенция о правах ребенка
	1.6.26.Трудовое законодательство
	1.6.27.Основы экологии, экономики, социологии
	1.6.28.Правила внутреннего распорядка
	1.6.29.Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды

Требования к должности

2.1. Необходимые умения	2.1.1. Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.
	2.1.2. Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
	2.1.3. Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде
	2.1.4. Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
	2.1.5. Владеть ИКТ-компетентностями: <ul style="list-style-type: none"> • общепользовательская ИКТ-компетентность; • общепедагогическая ИКТ-компетентность;

	<ul style="list-style-type: none"> • предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)
	2.1.6. Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона
	2.1.7. Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
	2.1.8. Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
	2.1.9. Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников
	2.1.10. Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебнопознавательную деятельность
	2.1.11. Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу
	2.1.12. Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях
	2.1.13. Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися
	2.1.14. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.
	2.1.15. Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач
	2.1.16. Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья
	2.1.17. Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-

	исторический, деятельностный и развивающий
	2.1.18. Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ
	2.1.19. Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)
	2.1.20. Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося
	2.1.21. Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся
	2.1.22. Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся
	2.1.23. Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик
	2.1.24. Формировать детско-взрослые сообщества
	2.1.25. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы
	2.1.26. Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения
	2.1.27. Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой
	2.1.28. Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение
	2.1.29. Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе

	исследовательскую
	2.1.30. Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности
	2.1.31. Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе
	2.1.32. Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)
	2.1.33. Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования
	2.1.34. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием
	2.1.35. Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции
	2.1.36. Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками
	2.1.37. Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения

3. Должностные обязанности

3.1. Трудовая функция	<ul style="list-style-type: none"> • общепедагогическая функция – обучение • воспитательная деятельность • развивающая деятельность • педагогическая деятельность по реализации программ начального, основного и среднего общего образования
3.2. Трудовые действия	3.2.1. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы
	3.2.2. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования

	3.2.3. Участие в разработке и реализации программы развития организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды
	3.2.4. Планирование и проведение учебных занятий
	3.2.5. Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению
	3.2.6. Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися
	3.2.7. Формирование универсальных учебных действий
	3.2.8. Формирование навыков, связанных с информационно коммуникационными технологиями (далее - ИКТ)
	3.2.9. Формирование мотивации к обучению
	3.2.10. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
	3.2.11. Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды
	3.2.12. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности
	3.2.13. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера
	3.2.14. Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации
	3.2.15. Проектирование и реализация воспитательных программ
	3.2.16. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)
	3.2.17. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации)

	ребенка)
	3.2.18. Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления
	3.2.19. Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации
	3.2.20. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
	3.2.21. Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде
	3.2.22. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка
	3.2.23. Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития
	3.2.24. Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе
	3.2.25. Применение инструментария и методов диагностики и оценки уровня и динамики развития ребенка
	3.2.26. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
	3.2.27. Оказание адресной помощи обучающимся

	3.2.28. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого медико-педагогического консилиума
	3.2.29. Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка
	3.2.30. Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу
	3.2.31. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
	3.2.32. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения
	3.2.33. Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся
	3.2.34. Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира
	3.2.35. Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития
	3.2.36. Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т.д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся
	3.2.37. Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов

	обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования
	3.2.38. Профессиональное использование элементов информационной образовательной среды с учетом возможностей применения новых элементов такой среды, отсутствующих в конкретной образовательной организации
	3.2.39. Использование в работе с детьми информационных ресурсов, в том числе ресурсов дистанционного обучения, помощь детям в освоении и самостоятельном использовании этих ресурсов
3.3. Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

4. Права

4.1. Учитель вправе	4.1.1. Знакомиться с проектами решений руководства Образовательной организации, касающихся его деятельности
	4.1.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения
	4.1.3. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства Образовательной организации предложения по улучшению деятельности организации и совершенствованию методов работы; замечания по деятельности работников организации; варианты устранения имеющихся в деятельности организации недостатков
	4.1.4. Запрашивать лично или по поручению руководства Образовательной организации от работников организации информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей
	4.1.5. Выбирать и использовать в своей работе методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы и систему промежуточной аттестации, утвержденные Образовательным учреждением
	4.1.6. Принимать участие:

	<ul style="list-style-type: none"> • в разработке программы развития Образовательной организации; • в разработке учебного плана и образовательной программы; • в принятии решений Педагогического Совета и любых других коллегиальных органов управления Образовательной организации
--	---

	<p>4.1.7. Вносить предложения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о начале, прекращении или приостановлении конкретных методических, воспитательных или инновационных проектов; • по совершенствованию учебно-воспитательной и экспериментально-методической работы; • об изменении соотношения аудиторной и внеаудиторной нагрузки обучающихся (с обоснованием)
	4.1.8. Повышать свою квалификацию
	4.1.9. Добровольно аттестоваться для установления соответствия уровня его квалификации требованиям первой или высшей квалификационной категории и получить ее в случае успешного прохождения аттестации
	4.1.10. Давать обучающимся во время занятий и перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины
	4.1.11. Предоставлять администрации Образовательной организации все сведения и документы, подтверждающие эффективность своей деятельности, для применения выплат стимулирующего характера

5. Ответственность

5.1. Учитель несет ответственность	<p>5.1.1. В установленном законодательством Российской Федерации порядке за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса; • жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса и внеклассных мероприятий, проводимых учителем; • нарушение прав и свобод обучающихся
	5.1.2. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных

	настоящей должностной инструкцией, – в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации
	5.1.3. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и(или) психическим насилием над личностью обучающегося, учитель может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Увольнение за данный проступок не является мерой дисциплинарной ответственности
	5.1.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, – в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации
	5.1.5. За причинение материального ущерба – в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации

6. Взаимоотношения и связи по должности

6.1. Режим работы	Учитель работает в режиме выполнения объёма установленной ему учебной нагрузки в соответствии с расписанием учебных занятий, участием в обязательных плановых общешкольных мероприятиях и самопланированием обязательной деятельности, на которую не установлены нормы выработки, с правом на отпуск в течение 56 календарных дней.
6.2. Режим работы в период каникул	В период каникул, не совпадающий с отпуском, привлекается администрацией Образовательной организации к педагогической, методической или организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы учителя в каникулы утверждается приказом директора Образовательной организации.
6.3. Требования к планированию работы	Самостоятельно планирует свою работу на каждый учебный год и каждую учебную четверть в соответствии с учебным планом Образовательной организации утвержденной программой. План работы согласуется с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается директором Образовательной организации не позднее пяти дней с начала планируемого

	периода.
6.4. Требования к отчетам	Представляет заместителю директора по учебно-воспитательной работе письменный отчет о своей деятельности объемом не более пяти машинописных страниц в течение 10 дней по окончании каждой учебной четверти.
6.5. Связи по должности	Учитель подчиняется непосредственно заместителю директора по учебно-воспитательной работе и директору Образовательной организации.
6.6. Ознакомление с информацией	Получает от директора Образовательной организации и заместителя директора по учебно-воспитательной работе информацию нормативно правового характера, знакомится под расписку с соответствующими документами.
6.7. Обмен информацией	Систематически обменивается информацией по вопросам, входящим в свою компетенцию, с педагогическими работниками и заместителями директора Образовательной организации; передает руководителям, полученную непосредственно на совещаниях и семинарах.
6.8. Исполнение обязанностей временно отсутствующих сотрудников	Исполняет обязанности других учителей и заместителей директора в период их временного отсутствия (отпуск, болезнь и т.п.). Исполнение обязанностей осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ на основании приказа директора Образовательной организации.