

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**  
**Советский район**  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**«Средняя общеобразовательная школа**  
**п. Коммунистический»**

**П Р И К А З**

«24» июня 2021 г.  
п. Коммунистический

№ 141

Об утверждении и введении в действие  
Положения об оплате труда

С целью приведения в соответствие требованиям действующего трудового законодательства, на основании решения общего собрания работников МБОУСОШ п. Коммунистический (протокол №4 от 24.06.2021 г.), в связи с исключением из коллективного договора

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и привести в действие Положение об оплате труда в раннее действующей редакции.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУСОШ  
п. Коммунистический



С.А. Фалина

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБОУСОШ п.Коммунистический  
Е.В. Пестова



УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУСОШ  
п.Коммунистический  
от 24.06.2021 г. № 141

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
п.Коммунистический»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Коммунистический» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации Советского района от 09.06.2017 г. № 1089/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями), и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Коммунистический» (далее по тексту – Школа).

1.2. Настоящее Положение определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда заместителей директора Школы, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Ставка заработной платы, принимаемая для расчета должностных окладов работников организации, устанавливаются Постановлением администрации Советского района.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

1.5.1. должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее должностной оклад);

1.5.2. тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

1.5.3. базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

1.5.4. коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

1.5.5. коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

1.5.6. коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей в соответствии с муниципальными правовыми актами Советского района;

1.5.7. коэффициент уровня образования – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления;

1.5.8. коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

1.5.9. молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах объема субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата работников Школы состоит из:

- 1.8.1. должностного оклада (тарифной ставки);
- 1.8.2. компенсационных выплат;
- 1.8.3. стимулирующих выплат;
- 1.8.4. иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени осуществляется директором школы в пределах средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. При исчислении доплаты до уровня минимального размера оплаты труда учитываются выплаты, указанные в подпунктах 1-3 пункта 1.8. настоящего раздела.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих**

2.1. Должностные оклады заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих рассчитываются в соответствии с пунктом 2 Приложения к Постановлению администрации Советского района от 09.06.2017 года № 1089/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

## **3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся

- 3.1.1. выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

3.1.4. выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

3.2. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 1.

Таблица 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	<b>статья 154</b> Трудового кодекса Российской Федерации	за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором	<b>статья 153</b> Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	10% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки работника)	<u>Федеральный закон</u> от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;  не менее чем в двойном размере за	<b>статья 152</b> Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника сверхурочная

	для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	последующие часы работы.  Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором		работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон	<b>статьи 60.2, 149, 151, 152</b> Трудового кодекса Российской Федерации	в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы
6.	6.1. <b>Районный коэффициент</b> за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением случая, установленного пп. 6.2. п.6 настоящей таблицы)	1,7	<b>статьи 315 - 317</b> Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	

	<p>6.2. <b>Районный коэффициент</b> за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяемый при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство</p>	<p>1,5</p>	<p>Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 №1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета»</p>	
<p>7.</p>	<p>Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям</p>	<p>в зависимости от стажа работы, но не более 50%</p>	<p><b>статьи 315 - 317</b> Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»</p>	

8.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.	5000 рублей в месяц за каждый класс	Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 №1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета»	
----	----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.3. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 1, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами

#### **4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Школы (за исключением директора Школы), критерии их установления**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1) за интенсивность выполняемых работ;

2) за качество выполняемых работ;

3) разовые выплаты:

3.1. за особые достижения;

3.2. за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ;

3.3. по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с комиссией при участии первичной профсоюзной организации.

4.2. Выплата за интенсивность выполняемых работ характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

1) высокую результативность работы;

2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;



3) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

4.2.1. Выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Должность/ профессия	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Библиотекарь, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, бухгалтер, кассир, калькулятор, специалист по кадрам, секретарь учебной части, специалист по охране труда, лаборант, инженер по ремонту и обслуживанию компьютерной техники, водитель, повар, уборщик территории, кухонный рабочий, мойщик посуды, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, механик, слесарь по ремонту автомобилей, делопроизводитель	20 %	в соответствии с п. 4.2. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно
2	Экономист	35 %		
3	Кладовщик	40 %		

4.2.2. Выплата устанавливается приказом директора Школы по представлению главного бухгалтера, заведующего производством, заведующего хозяйством на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

4.2.3. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается в размере 15% должностного оклада на срок 3 месяца с даты приема, по истечении 3 месяцев в соответствии с п. 4.2.1. настоящего раздела.

4.2.4. Размер выплаты снижается на 20% при наличии у работника Школы дисциплинарного взыскания в месяце применения дисциплинарного взыскания. Основания снижения выплаты за интенсивность выполняемых работ:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка документов;
- 2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений руководителя организации;
- 3) нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление недостоверной информации;
- 4) несоблюдение трудовой дисциплины.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, заведующему производством, педагогическим работникам в соответствии с критериями-показателями эффективности деятельности работников (Приложения № 1-17)

4.3.1. Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада 1 раз в год (в январе месяце) по результатам предшествующего периода в соответствии с таблицей 3.

4.3.2. Размер выплаты устанавливается комиссией, утвержденной приказом директора Школы при участии первичной профсоюзной организации. Комиссия принимает решение простым голосованием. По результатам рассмотрения составляется протокол.

4.3.3. Максимальное количество баллов, которое возможно набрать в соответствии с показателями эффективности, составляет:

для заместителя директора по учебной работе – 145,

для заместителя директора по воспитательной работе – 120,

для учителей – 155,

для учителей информатики, физической культуры – 175,

для учителей, работающих по общеобразовательной программе для детей с умственной отсталостью – 55,

для учителей, исполняющих обязанности классного руководителя – 175,  
 для преподавателя-организатора ОБЖ – 130,  
 для педагога-организатора – 115,  
 для социального педагога – 120,  
 для педагога-психолога – 135,  
 для методиста – 140,  
 для педагога дополнительного образования – 125,

для воспитателя, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, заведующего производством – 100.

4.3.4. В случае, если количество набранных работником баллов составляет менее максимально установленного настоящим Положением количества баллов, размер регулярной выплаты за качество выполняемых работ устанавливается пропорционально.

4.3.5. В случае несогласия с решением комиссии работник вправе направить заявление о пересмотре размера выплаты с документальным основанием.

4.3.6. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% должностного оклада на срок 3 месяца с даты приема, по истечении 3 месяцев в соответствии с п. 4.3. настоящего раздела.

Таблица 3

№ п/п	Должность/ профессия	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместитель директора по учебной работе	35 %	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
2	Заместитель директора по воспитательной работе	25 %		
3	Главный бухгалтер, заведующий хозяйством, заведующий производством, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, методист, педагог дополнительного образования, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	20 %		
4	Преподаватель-организатор ОБЖ	30 %		
5	Учитель информатики	45 %		
6	Учитель	10 %		

4.4. Разовая выплата за особые достижения устанавливается работникам (за исключением работников, обеспечивающих организацию питания обучающихся (заведующий производством, повар, мойщик посуды, кухонный рабочий, калькулятор) в соответствии с показателями (Таблица 4.)

Размер выплаты за особые достижения устанавливается в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада, комиссией при участии первичной профсоюзной организации и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности по приказу директора Школы.

Таблица 4

Перечень и размер стимулирующих выплат за особые достижения

	Показатель	Должность, категория работников	Размер выплаты
1	Качественная подготовка и проведение ЕГЭ, ОГЭ (в т.ч.репетиционные), работа руководителем ППЭ	Заместитель директора по учебной работе	1000 руб. за каждый экзамен
2	Организация и проведение всероссийской олимпиады школьников (школьный, муниципальный, региональный)	Заместитель директора по учебной работе	2000 руб.

	уровни)		
3	Подготовка материалов к аттестации педагогов	Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по воспитательной работе	2000 руб.
4	Подготовка и организация каникулярного отдыха	Заместитель директора по воспитательной работе, заведующий хозяйством	7000 руб. 3000 руб.
5	Проведение, организация - выступления -на семинарах, коллегиях и др. (не ниже районного уровня)	Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по воспитательной работе	2000 руб. 1000 руб.
6	Своевременная и качественная сдача мониторинговых исследований	Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по воспитательной работе	3000 руб.
7	Своевременная и качественная сдача годовых, квартальных отчетов	Главный бухгалтер	5000 руб.
8	Проведение текущих ремонтов в каникулярное время. Подготовка к новому учебному году.	Заведующий хозяйством	5000 руб.
9	Аттестация	Руководители	3000 руб.
10	Наставничество	Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по воспитательной работе	500 руб.
11	Профессиональная переподготовка, повышение квалификации	Руководители	5000 руб.
<b>Педагогический персонал</b>			
1	Участие в районном конкурсе «Учитель года»	Учитель	участие – 5000 руб. призер – 7000 руб. победитель – 10000 руб.
2	Подготовка к ГИА	Учитель	при количестве: до 5 чел.-1000 руб. 5-10 чел.-2000 руб. 10 и более-3000 руб.
3.	Работа руководителем ППЭ	Учитель	1000 руб. за каждый экзамен
4	Подготовка материалов к олимпиадам, репетиционному экзамену	Учитель	1 000 руб. (за каждый вид)
5.	Школа будущего первоклассника	Учитель Педагог-психолог, социальный педагог, учитель логопед	3 000 руб. 1 000 руб. (пропорционально проведенных часов)
6	Победа класса во внутришкольной игре-соревновании по результатам четверти, года	Учитель, исполняющий обязанности классного руководителя	1 000 руб.
7	Подготовка материалов к аттестации педагогов	Методист	2000 руб.

8	Уменьшение количества детей, семей, состоящих на различных видах учета (по данным мониторинга)	Социальный педагог	2000 руб.
9	Профессиональная переподготовка, повышение квалификации.	Педагогический персонал	5000 руб.
10	Участие в работе по внедрению новых технологий	Педагогический персонал	3000 руб.
11	Подготовка кабинетов к новому учебному году	Педагогический персонал	5000 руб.
12	Организация и проведение летнего каникулярного отдыха учащихся	Педагогический персонал	3000 руб.
13	Участие в заочных, дистанционных профессиональных конкурсах	Педагогический персонал	участие - 500 руб. призер – 1000 руб. победитель – 1500 руб.
14	Проведение мастер-классов, выступления на семинарах, конференциях и др. (не ниже районного уровня)	Педагогический персонал	1000 руб.
15	Победа или призовое место в конкурсах программ (летний отдых, дополнительное образование, элективные курсы и др.), методических разработок и др. (не ниже районного уровня)	Педагогический персонал	3000 руб.
16	Аттестация: I категория Высшая категория	Педагогический персонал	2000 руб. 3000 руб.
17	Проведение уроков в рамках преемственности	Педагогический персонал	500 рублей (за каждый урок)
18	Работа на ОГЭ и ЕГЭ (в том числе репетиционные): • организаторами: - в аудитории  - вне аудитории  • техническим специалистом  • сопровождающим	Педагогический персонал	1 000 руб. (за каждый экзамен) 500 руб. (за каждый экзамен) 1 000 руб. (за каждый экзамен) 500 руб. (за каждый экзамен)
19	Наставничество	Педагогический персонал	500 руб.
20	Качественная подготовка и проведение ЕГЭ, ОГЭ (в т.ч. репетиционные)	учитель информатики	3000 руб.
21	Предоставление платных услуг	Учитель	3000 руб.
<b>Прочие специалисты и служащие</b>			
1	Своевременная и качественная сдача	Бухгалтер, экономист,	

	годовых отчетов, ежеквартальных отчетов	специалист по кадрам	5000 руб. 3000 руб.
2	Подготовка, качественное проведение мероприятий для учащихся	Библиотекарь	2000 руб.
3	Профессиональная переподготовка, повышение квалификации	Прочие специалисты и служащие	5 000 руб.
4	Заполнение мониторинговых форм	Секретарь учебной части	2 000 руб.
5	Школа будущего первоклассника	Библиотекарь	1 000 руб. (пропорционально проведенных часов)
6.	Работа на ОГЭ и ЕГЭ (в том числе репетиционные) организаторами вне аудитории	Секретарь учебной части, лаборант	500 руб. (за каждый экзамен)
<b>Рабочие</b>			
1	Проведение текущих ремонтов в каникулярное время	Рабочие	5000 руб.
2	Устранение аварийных ситуаций	Рабочие	5000 руб.
<b>Все категории работников</b>			
1	Положительные результаты производственного контроля	Заведующий хозяйством, кладовщик	2000 руб.
2	Участие в педагогических слетах	Учитель, прочий педагогический персонал, специалисты, служащие	1000 руб.
3	Участие в спартакиаде (между организациями поселка, района)	Учитель, прочий педагогический персонал, прочие специалисты, служащие, рабочие	1000 руб.
4	Участие в совместных мероприятиях с учащимися, проведение общешкольных, районных мероприятий с учащимися	Учитель, прочий педагогический персонал, прочие специалисты, служащие	1000 руб.
5	Подготовка и проведение Новогодних мероприятий	Учитель, прочий педагогический персонал, прочие специалисты, служащие, рабочие	2000 руб.
6	Организация профориентационной работы	Учитель, прочие специалисты	2000 руб.
7	За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней (в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней» от 23 апреля 2021 года №242)	Все категории работников	100% должностного оклада.

4.5. Разовая выплата за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ производится педагогическим работникам в соответствии с показателями (Таблица 5.)

Конкретный размер выплат за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся устанавливается в абсолютных размерах комиссией при участии первичной профсоюзной

организации и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности по приказу директора Школы.

Таблица 5

Перечень и размер стимулирующих выплат за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся

№ п/п	Показатель	Должность, категория работников	Размер выплаты
1.	Участие в федеральном этапе Всероссийской предметной олимпиаде	Учитель	5000 руб. (за каждого обучающегося)
2.	Победа или призовое место в федеральном этапе Всероссийской предметной олимпиаде	Учитель	7000 руб. (за каждого обучающегося)
3.	Участие учащихся в региональном этапе Всероссийской предметной олимпиаде	Учитель	5000 руб. (за каждого обучающегося)
4.	Победа или призовое место в региональном этапе Всероссийской предметной олимпиаде	Учитель	5000 руб. (за каждого обучающегося)
5.	Подготовка победителей и призеров муниципального этапа ВОШ (за каждого обучающегося)	Учитель	Участие (не ниже 5 места) – 2000 руб. призер – 3000 руб. победитель – 5000 руб.
6.	Подготовка победителей и призеров школьного этапа ВОШ (не ниже 50% выполнения заданий)	Учитель	призер – 500 руб. победитель – 1000 руб. (за каждого обучающегося)
7.	Подготовка победителей и призеров очных конкурсов, мероприятий (не ниже муниципального уровня)	Педагогический персонал	призер – 2000 руб. победитель – 3000 руб.
8.	100% общая успеваемость на ГИА, ЕГЭ - при количестве до 5 человек - при количестве менее 10 человек - при количестве 10 и более человек	Учитель	2000 руб 3000 руб. 5000 руб.
9.	Высокий результат ЕГЭ - 70 баллов, по математике – 60 баллов (профильный уровень) «5» - базовый уровень	Учитель	1000 руб. (за каждого обучающегося)
10.	Высокий результат ЕГЭ ( 100 баллов)	Учитель	5000 руб. (за каждого обучающегося)
11.	Высокий результат ОГЭ: 100 % выполнения работы; 80% и более, по математике 68% и более	Учитель	5000 руб. 1000 руб. (за каждого обучающегося)
12.	Участие учащихся в очных конкурсах, олимпиадах,	Педагогический персонал	1000 руб. (за каждого участника,

	соревнованиях		команду)
13.	Результат всероссийских региональных, муниципальных контрольных работ (при 100% общей успеваемости)	Учитель	2000 руб. (за предмет, класс)
14.	Подготовка победителей и призеров заочных дистанционных конкурсов, олимпиад	Педагогический персонал	Победитель (за каждого участника, команду)-2 000 руб. Призер (за каждого участника, команду) -1 000 руб.

4.6. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

4.6.1. Выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.6.2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4.6.3. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## 5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Школы, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Школы устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена), дети);
- 7) единовременная премия к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- 8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.);
- 9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда и средств, поступающих иной приносящей доход деятельности по приказу директора Школы.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 2 должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.3. Работникам Школы один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности по приказу директора Школы.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора Школы.

5.4. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

5.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

5.6. При исчислении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются:

- 1) должностной оклад (тарифная ставка);
- 2) компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в ночное время);
- 3) стимулирующие выплаты (за интенсивность выполняемых работ, за качество выполняемых работ);
- 4) иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников).

5.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

5.8. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности по приказу директора Школы.

Единовременное премирование осуществляется в Школе в едином размере в отношении всех категорий работников, но не позднее месяца, следующего после наступления события и не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии составляет 500 рублей.

5.9. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные



в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.11. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.12. Размер выплат установленных п. 5.10.,5.11. составляет 5000 рублей.

5.13. Выплата единовременной премии к юбилейным датам работников осуществляется на основании приказа директора Школы.

Размер единовременной премии к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) составляет 3000 рублей.

5.14. Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику в размере 0,5 ФОТ на основании приказа директора Школы.

5.15. Выплаты, указанные в п.п. 3, 5-8 п.5.1. настоящего Положения, осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда Школы.

5.16. Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **6. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора Школы и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата заместителей директора Школы и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

6.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям директора Школы, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора Школы в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям директора Школы и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 4 настоящего Положения.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной

платы директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,6.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без заработной платы директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,0.

6.9. Директор Школы несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы, главного бухгалтера.

6.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей директора Школы, главного бухгалтера Школы размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Советского района в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{ФМРОТ} + \text{ФОТ}, \text{ где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников организации;

ФДО – фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС – фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКВ – фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ – фонд иных выплат, за 12 месяцев;

ФМРОТ – фонд выплат низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев;

ФОТ – фонд отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников, обеспечивающих организацию питания обучающихся производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТЗ}} = Q - S, \text{ где:}$$

$V_{\text{ФОТЗ}}$  – объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников, обеспечивающих организацию питания обучающихся;

$Q$  – объем торговой наценки на услугу по организации предоставления питания на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

$S$  – расходы на хозяйственные нужды, содержание помещений пищеблока, модернизация технологического оборудования и иные расходы, связанные с организацией предоставления питания, не превышающие 15% от  $Q$ .

Приложение 1 к Положению  
Об оплате труда работников  
МБОУСОШ п.Коммунистический

**Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Показатели и критерии эффективности деятельности учителя.**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Выплата за обеспечение индивидуального подхода к учащимся в образовательной деятельности при реализации образовательных программ максимум – 10 % от должностного оклада работника</b>					
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации	1) Итоговая аттестация (за учебный год) по классам, предметам положительная динамика стабильное положение 2) Адм. контрольные работы (за учебный год) по классам, предметам положительная динамика стабильное положение 3) Муниципальные контрольные работы, репетиционные экзамены (при 100% общей успеваемости) по классам, по предметам 4) Региональные контрольные работы, диагностики (при 100% общей успеваемости)	5 баллов 3 балл  5 баллов 2 балла 5 баллов  10 баллов  Всего: не более 20 баллов		
2.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	1) Доля обучающихся класса, получивших по предмету за учебный год оценки «4» и «5»: - 30 - 40% - - 41 - 50% - - 51% и выше - 2) Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку «неудовлетворительно»: - 0% - 3). Осуществление тематического учета знаний по классу (предмету)	1 балл 3 балла 5 баллов  5 баллов  5 баллов  Всего: не более 20 баллов		
3.	Уровень достижений обучающихся во внеурочной	1) Организация и проведение школьного этапа ВОШ	1 балл за каждого обучающегося		

	деятельности по предмету	<p>2) Участие в муниципальном этапе ВОШ</p> <p>3) Победители и призеры муниципального этапа ВОШ</p> <p>4) Участие в региональном этапе Всероссийской предметной олимпиаде</p> <p>5) Победа или призовое место в региональном этапе Всероссийской предметной олимпиаде</p> <p>6) Участие в федеральном этапе Всероссийской предметной олимпиаде</p> <p>7) Победа или призовое место в федеральном этапе Всероссийской предметной олимпиаде</p> <p>8) Количество учащихся, участников научно-практических конференций, конкурсов, соревнований, дистанционных олимпиад</p> <p>9) Количество учащихся, участников научно-практических конференций, конкурсов, соревнований, дистанционных олимпиад – победителей, призеров</p> <p>10) Организация и проведение каникулярного отдыха (осень, весна)</p>	<p>3 балла за каждого обучающегося</p> <p>10 баллов за каждого обучающегося</p> <p>20 баллов за каждого обучающегося</p> <p>25 баллов за каждого обучающегося</p> <p>30 баллов за каждого обучающегося</p> <p>35 баллов за каждого обучающегося</p> <p>2 балла за каждого/команду</p> <p>5 баллов за каждого/команду</p> <p>10 баллов</p> <p>Всего: не более 30 баллов</p>		
4	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамки выполнения функций классного руководителя	<p>1) Доля обучающихся класса, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету (при наличии плана работы):</p> <p style="padding-left: 40px;">- 100% -</p> <p style="padding-left: 40px;">- 50% -</p> <p style="padding-left: 40px;">- менее 30% -</p> <p>2) Доля обучающихся, посещающих внеурочные мероприятия, занятия по предмету:</p> <p style="padding-left: 40px;">- стабильное</p> <p style="padding-left: 40px;">- положительная динамика</p> <p>3) Руководство проектной деятельностью обучающихся в урочное и внеурочное время с предоставлением проектов</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл за каждый класс</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов за каждый</p> <p>Всего: не более 10</p>		

			баллов		
5	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (профилактика правонарушений)</li> <li>2) Положительная динамика результатов детей с ОВЗ</li> <li>3) Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (совместные мероприятия)</li> <li>4) Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и \или обучающихся на деятельность педагога: <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие –</li> <li>- наличие -</li> </ul> </li> </ol>	<p>отсутствие – 5 баллов  снижение – 3 балла  стабильно – 2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов за каждое</p> <p>5 баллов  0 баллов  Всего: не более 20 баллов</p>		
<b>Выплата за качество выполненных работ максимум – 15 % от должностного оклада работника</b>					
6.	Результативность методической и инновационной деятельности педагога	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение мастер-классов, открытых, внеклассных мероприятий уроков на школьном уровне</li> <li>2) Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий на муниципальном уровне</li> <li>3) Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий на региональном уровне</li> <li>4) Участие в работе экспертных групп, составе жюри на муниципальном уровне</li> <li>5) Участие в работе экспертных групп, составе жюри на региональном уровне</li> <li>6) Подготовка заданий к школьному туру ВОШ (класс, предмет)</li> <li>7) Систематическое и качественное ведение портфолио учителя</li> <li>8) Работа в творческих группах</li> <li>9) Экспериментальная деятельность (муниципальный, региональный, федеральный уровни)</li> <li>10) Участие в проведении мероприятий муниципального уровня.</li> <li>11) Проведение мероприятий муниципального уровня.</li> </ol>	<p>5 баллов за каждое</p> <p>10 баллов за каждое</p> <p>15 баллов за каждое</p> <p>5 баллов за каждое</p> <p>10 баллов за каждое</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>20 баллов</p>		

			Всего: не более 20 баллов		
7	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Участие в конкурсах профессионального мастерства (дистанционных)</li> <li>2) Победа или призовое место в заочных, дистанционных, очных конкурсах профессионального мастерства</li> <li>3) Публикации в СМИ</li> <li>4) Участие в конкурсе «Учитель года», конкурсах на получение грантов</li> <li>5) Победа в конкурсе «Учитель года», конкурсах на получение грантов</li> <li>6) Посещение вебинаров: <ul style="list-style-type: none"> <li>- при наличии сертификата, приказа –</li> <li>- без сертификата -</li> </ul> </li> </ol>	<p>5 баллов за каждое очных -20 баллов за каждое заочных дистанционных – 10 баллов за каждое</p> <p>5 баллов за каждое 20 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>5 баллов за каждый 1 балл за каждый</p> <p>Всего: не более 20 баллов</p>		
8.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Наличие методических разработок, программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), в т.ч. и рабочих программ индивидуального обучения</li> <li>2) Участие в проведении предметных недель</li> <li>3) Работа в режиме реализации ФГОС</li> <li>4) Качественное и систематическое ведение ученического портфолио</li> <li>5) Организация внеурочной деятельности</li> </ol>	<p>2 балла за каждую</p> <p>2 балла за каждую 10 баллов</p> <p>1 балл за каждое</p> <p>10 баллов</p> <p>Всего: не более 20 баллов</p>		
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (для учителей физкультуры)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Наличие программ физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности:</li> <li>2) Доля вовлеченных обучающихся в физкультурно – оздоровительные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>- стабильно</li> <li>- положительная динамика</li> </ul> </li> </ol>	<p>5 баллов за каждую</p> <p>5 баллов 10 баллов</p> <p>Всего: не более 20</p>		

			баллов		
10	Создание образовательной инфраструктуры	1) Формирование комфортной развивающей образовательной среды (оформление кабинета, музея, мастерских, спортивных залов, лыжной базы в течение учебного года)	5 баллов		
			Всего: 5 баллов		
11	Обеспечение условий качественного образования	1) Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения и внеклассной работе. 2) Использование проектно-исследовательских, развивающих технологий. 3) Реализация программ работы с одаренными детьми 4) Работа по программам профильных курсов 5) Систематическая работа с электронным журналом (регулярное заполнение тематического планирования, оценок, домашнего задания) 6) Подготовка к итоговой аттестации	5 баллов  5 баллов 5 баллов за каждую 5 баллов за каждую 2 балла за каждый предмет, класс  обязательный предмет – 5 баллов по выбору – 3 балла  Всего: не более 20 баллов		
12	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	1) Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. 2) Отсутствие травматизма на уроке и переменах	5 баллов  5 баллов  Всего: не более 10 баллов		
13	Результативность воспитательной работы (для классных руководителей)	1) Победа во внутришкольной игре (по результатам четверти, года): - выпел «Лучший класс» - кубок «Самый дисциплинированный класс» - кубок «Лучший дежурный класс» - кубок «Лучший спортивный класс» - кубок «Самый трудолюбивый класс» - кубок «Самый интеллектуальный класс» - выпел «Самый читающий класс» 2) Вовлечение обучающихся в дополнительное образование (на 01.09.):	по 5 баллов за каждый		

		- 50-79% - - 80-100% - 3) Работа классного руководителя по сохранности качественной успеваемости в классе: - рост качества - - стабильно –  4) Ученик года	5 баллов 10 баллов  5 баллов 3 балла  10 баллов  Всего: не более 20 баллов		
14	Работа за рамками должностных обязанностей	1) Работа в комиссиях разной направленности 2) Работа аудиторами на ЕГЭ, ГИА (включая пробные экзамены)  3) Ведение протоколов 4) Участие в совместных мероприятиях с учащимися 5) Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	5 баллов 5 баллов (за класс, предмет)  5 баллов 10 баллов 10 баллов  Всего: не более 20 баллов		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>для учителей физической культуры:</b>	<b>235</b>		
		<b>для учителей, исполняющих обязанности классных руководителей</b>	<b>235</b>		
		<b>для учителей:</b>	<b>215</b>		

Принцип подсчета - накопительный

Подпись работника \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Подписи комиссии \_\_\_\_\_ Пестова Е.В., председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Пепелева Е.А., председатель Управляющего совета

\_\_\_\_\_ Кокшарова О.П., заместитель директора по учебной работе

\_\_\_\_\_ Цанько С.А., заместитель директора по воспитательной работе

\_\_\_\_\_ Абдрахманова С.С., главный бухгалтер

\_\_\_\_\_ Краева О.А., заведующий хозяйством