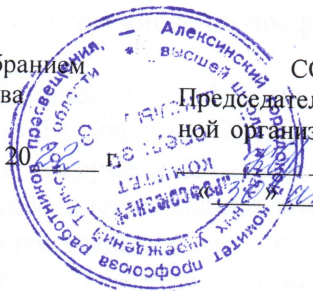




**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 3»**

301369, Россия, Тульская область,
город Алексин, ул. 50 лет ВЛКСМ, д. 4
тел./факс: (48753) 6-74-17; 6-75-69
e-mail: alexsin.sosh3@tularegion.org

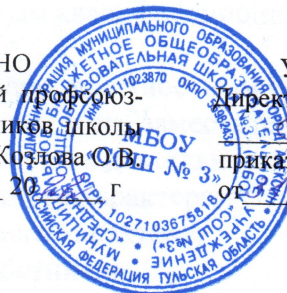
Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 5
от 29 августа 2018 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюз-
ной организации работников школы

Козлова О.В.
г. Алексин



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 3»

Л.И. Забронья

приказ № 248

от 29 августа 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«СОШ № 3»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 28.07.2022 года №1335 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 06.11.2018 года №2350 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность», в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»» (далее соответственно – организация, работники) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций города Алексина соответствующих отраслей.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.9. Размеры должностных окладов, ставок работников организации ежегодно индексируются на прогнозный уровень инфляции.

При внесении соответствующих изменений в положение образовательной организации размеры окладов округляются до целого рубля в большую сторону.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень - инструктор по физической культуре	10369,0
2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	10887,0
3 квалификационный уровень - воспитатель; педагог-психолог.	11198,0
4 квалификационный уровень - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель.	11405,0

Должностной оклад, ставка работников Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3 – 2.1.5 настоящего Положения.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

2.1.6. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.7. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.8. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - секретарь	5976,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень - лаборант	6974,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень – инженер-электроник	9575,0

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности	Размер окладов, рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии"	
профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - библиотекарь	11048,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер окладов, рублей
специалист по закупкам	9575,0

2.2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4 – 2.2.5 настоящего Положения.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4805,0

2.3.2. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3 – 2.3.5 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников Организации не может превышать восьмикратный размер.

3.2. С учетом условий труда руководителю Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Премии руководителю Организации устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя Организации могут быть установлены руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Руководителю Организации устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 10% от должностного оклада, из средств бюджета Тульской области, имеющему ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в соответствии с соглашением между администрацией муниципального образования город Алексин, Управлением образования муниципального образования город Алексин и Алексинской городской Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли за:

- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи Российской Федерации».

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области и средств бюджета муниципального образования город Алексин.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Организации.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации осуществляется Организацией за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Организации.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Организации.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Организации на одной и более одной ставке (оформленный в Организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Организации как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной

численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В организации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
- доплаты до МРОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику пропорционально уменьшаются.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

5.3. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:
 - до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;
- б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Выплата за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производится при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании организации.

5.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

А) Классное руководство.

Выплата педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя» в размере 2000 рублей за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек.

За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера выплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за дополнительное денежное вознаграждение в размере 5000 (пяти тысяч) рублей классному руководителю пропорционально уменьшается.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Учреждения. Выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время. За время работы в период осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Учреждения, и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата сохраняется. На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся, выплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа о возложении функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются указанные выше функции, и классы обучающихся.

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- обеспечение сохранности контингента;

- обеспечение посещаемости учебных занятий;
- обеспечение показателей успеваемости;
- оказание помощи обучающимся в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими обучающимися;
- обеспечение дисциплины и поведения обучающихся;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета;
- проведение классных, тематических часов и других воспитательных мероприятий с обучающимися;
- планомерная работа с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в классах по школе, уборки кабинета и закрепленной территории.

Б) Проверка письменных работ.

Выплата педагогическим работникам за проверку письменных работ учащихся за урочную деятельность и элективные курсы устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера
1.	Учитель начальных классов, русского языка, математики, литературы, родного языка и родной литературы	до 20 %
2.	Прочие учителя-предметники	до 10 %

Выплата за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

В) Заведование учебными кабинетами, актовым залом и помещением библиотеки, музея и т.д. Выплата работникам за заведование учебными кабинетами устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Вид кабинета	Размер выплаты компенсационного характера
1.	Кабинет начальных классов, предметный учебный кабинет для учащихся на уровне основного общего и среднего общего образования, кабинет психолога	до 10 % за каждый.
2.	Спортивный зал, актовый зал и помещение библиотеки, музея, кабинет информатики, кабинет хореографии	до 20 %
3.	Мастерские (слесарная, столярная, обслуживающего труда)	до 30 %

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;
- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);
- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;
- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;
- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;
- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;
- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;
- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

Г) За выполнение других видов работ, не входящих в должностные обязанности, а именно:

Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Размер доплаты, %
Ответственный за ГО и ЧС	до 20 %
Ответственный за пожарную безопасность, охрану труда	до 30 %
Ответственный за ведение автоматизированных информационных систем (АИС) используемых в организации.	до 30 %
За работу не относящуюся к трудовой функции	до 20%

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Установление выплат компенсационного характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в муниципальных организациях города Алексина устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке) (Приложение 9);

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников Организации в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.5. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда Организации.

6.7. Руководитель организации принимает решение об установлении выплат стимулирующего

характера:

по персональному повышающему коэффициенту;

за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации, и по ходатайству заместителя директора о премировании работников.

6.8. Период для установления выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается:

- за месяц – с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца;

- за квартал – с 15 числа первого месяца квартала до 15 числа первого месяца следующего квартала;

- за полугодие – первое полугодие устанавливается с 16 декабря по 15 июня, второе с 16 июня по 15 декабря;

- за год – 16 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего года.

6.9. В состав Комиссии включается не менее 3 членов. В комиссию обязательно включают представителя первичной профсоюзной организации, представителя от педагогического коллектива, представителя от администрации Организации.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на общем собрании трудового коллектива открытым голосованием. На основании выписки из протокола общего собрания трудового коллектива руководитель Организации издает приказ о составе Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Председателя и секретаря Комиссия избирает на первом заседании.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Работники Организации передают в Комиссию заполненный оценочный лист (Приложение 10), содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов оценку результативности деятельности работников в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов.

Оценочный лист доводится для ознакомления под роспись работнику Организации.

В случае установления Комиссией существенных нарушений в оформлении и необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника. Итоговое количество баллов устанавливается Комиссией путем открытого голосования, простым большинством голосов.

Работники имеют право на защиту персональных данных в части решений принятой Комиссией.

В случае несогласия работника Организации с итоговым баллом, работник имеет право, в течение трех дней, обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных настоящим Положением, а также

технические ошибки при работе с цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных настоящим Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В случае несогласия с повторным решением Комиссии работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев установленных в оценочном листе в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

По аргументированному требованию профсоюзного комитета или педагогического Совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя Организации.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых до 3 лет. Протоколы хранятся у директора Организации.

Председатель Комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Организации. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, руководитель Организации издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

6.10. Определения размера выплат стимулирующего характера осуществляется по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Производится подсчёт баллов каждому работнику Организации, после чего суммируются баллы, полученные всеми работниками.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Организации, запланированного на период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \frac{\text{ФОТ ст.}}{N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_n}, \text{ где}$$

S – стоимость одного балла (в рублях);

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов каждого сотрудника Организации

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат (в рублях) каждому работнику Организации.

6.11. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится без учета фактически отработанного времени.

6.12. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом директора Организации в следующих случаях:

- если деятельность Организации приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной Организации на право осуществления образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам на основании приказа директора Организации с момента приостановления деятельности Организации до начала функционирования Организации в обычном режиме;
- окончания срока их действия;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Организации);
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Организации;
- наличие листов по временной нетрудоспособности;
- в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до одного года;
- если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;
- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

6.13. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

7.2. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающего по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- при рождении ребенка;
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, и т.д.) и в связи с уходом на пенсию в случае пяти лет непрерывной работы в Организации;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

- длительное заболевание сотрудника;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Размер оказываемой материальной помощи определяется руководителем Организации, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада, но не более 15 000 рублей в абсолютной величине.

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании», а также устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 10% от должностного оклада, из средств бюджета Тульской области, имеющему ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в соответствии с соглашением между администрацией муниципального образования город Алексин, Управлением образования муниципального образования город Алексин и Алексинской городской Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли за:

- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

7.4. Работникам организации один раз в год производится единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Организации принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Работникам Организации единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Организации

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;
при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 8 к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Положение принято общим собранием работников
Протокол № __ от « ____ » _____ 2022 г.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в организации**

1.Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам организации (за исключением руководителя и заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2.Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3.Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Организациях производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»».

4.В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»».

ПОРЯДОК

исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для

предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работников образования (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инспекторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальных организациях муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Организации при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3.Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4.Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»», на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5.В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

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

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

1.1.7.Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном

подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»».

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»», на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Организаций при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти муниципального образования город Алексин и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за

фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»» для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №3»».

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда
руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных
организаций муниципального образования город Алексин,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи относятся к I группе оплаты труда руководителей.

6. Образовательные организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
11.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
15.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
16.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного	Количество обучающихся	0,5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)		
18.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
19.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
23.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
24.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, школу); Профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров
должностного оклада руководителя Организации**

инструктор по физической культуре
библиотекарь
педагог дополнительного образования
воспитатель ГПД
педагог-организатор
педагог-психолог
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
социальный педагог
учитель.

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1	Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.2.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.3.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
1.4.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.5	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников	10

1 – размер надбавки за специфику работы в Организации, руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в организацию

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или канди- дат наук	лица, не имею- щие уче- ной сте- пени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, а также другие аналогичные категории обучающихся.	0,044	0,035	0,03

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента работникам

Максимальный размер ППК – 3,0 для всех категорий работников.

1. Для заместителей директора:

Показатели	Персональный коэффициент
Внедрение (результативное внедрение) инновационных технологий в образовательный процесс	до 0,3 от оклада
Организация внутренней системы оценки качества образования в школе, мониторинговой деятельности	до 0,1 от оклада
Своевременность и качество предоставляемой статистической и иной отчетности и информации, исполнительская дисциплина	до 0,3 от оклада
Ведение/курирование официального сайта Организации, электронных баз данных, других электронных проектов	до 0,3 от оклада (за направление)
Организация питания учащихся школу и предоставление отчетности.	до 0,5 от оклада
Работа в ИС 1С: Питание	до 0,5 от оклада
Обеспечение и соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм	до 0,3 от оклада
Обеспечение сохранности имущества школу, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 0,3 от оклада
Обеспечение качественного контроля за исполнением требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школу	до 0,3 от оклада
Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзалов и других помещений, иного имущества школу в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	до 0,3 от оклада

2. Для педагогических работников:

Показатели	Персональный коэффициент
Результаты работы за предыдущий учебный год (ГИА-ЕГЭ, ОГЭ).	до 0,3 от оклада
Сложность, увеличение объема и напряженность работы: - классы сверхнормативной наполняемости (от 5 и более); - выпускные 9-е, 11-е классы; - работа с группами будущих первоклассников; - работа в профильных классах; - классное руководство в двух и более классах	по 0,1 от оклада (за каждый класс/группу) до 0,3 от оклада
Расширение спектра предоставления образовательных услуг	до 0,5 от оклада

Организация работы школьной службы примирения (медиации)	до 0,3 от оклада
Внедрение (результативное внедрение) инновационных технологий в образовательную деятельность	до 0,5 от оклада
Руководство клубами, детскими объединениями	до 0,2 от оклада
Руководство городскими методическими объединениями	до 0,2 от оклада
Руководство проектными/творческими/рабочими группами, объединениями педагогов, педагогическими лабораториями	до 0,2 от оклада (за каждое объединение)
Руководство научным обществом учащихся	до 0,2 от оклада
Молодым специалистам (в течение первых трёх лет): - первый и второй год - третий год	до 0,5 (при фактической нагрузке 1 ставка и более – от оклада; при фактической нагрузке менее 1 ставки – пропорционально нагрузке) до 0,3 (при фактической нагрузке 1 ставка и более – от оклада; при фактической нагрузке менее 1 ставки – пропорционально нагрузке) При наличии диплома с отличием размер ППК увеличивается на 0,05.
Наставничество (работа с молодыми специалистами, учителями-студентами, практикантами, педагогами, не имеющими педагогического опыта)	до 0,2 от оклада (при наличии плана работы наставника и последующего предоставления отчета о наставничестве).
Поддержка специалистов дефицитных направлений	до 0,4 от оклада
Поддержка специалистов, продолжающих обучение (в магистратуре, аспирантуре, учителей-студентов).	до 0,5 от оклада
Предоставление сведений и отчетности в пенсионный фонд, военкомат и др.	до 0,5 от оклада
Организация отдыха и оздоровления детей, выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания детей	до 0,5 от оклада
Сбор и предоставление данных/отчетности по списочному составу учащихся, получающих питание в Организации, в т.ч. сведений по компенсации за питание	до 0,4 от оклада
Работа в различных коллегиальных органах управления Организации, комиссиях (обязанности секретаря, председателя, члены комиссии)	до 0,2 от оклада
Совмещение двух иностранных языков в преподавательской работе	до 0,2 от оклада
Педагогическое сопровождение, выстраивание индивидуальных образовательных траекторий для обучающихся различных категорий (при переводе из другой образовательной организации; обучающихся, мотивированных на учебу; оказавшихся в трудной жизненной ситуации, из социально-неблагополучных семей; учащихся, нуждающихся в длительном лечении, детей – инвалидов по ООП на дому; обучающихся, для которых русский язык не является родным)	до 0,3 от фактической педагогической нагрузки
Разработка и реализация социальных проектов с включением всех участников образовательных отношений (волонтерское	до 0,2 от оклада

движение, Пушкинская карта, Билет в будущее, worldskills и др.)	
Организация работы по охране труда	до 0,3 от оклада
Ведение официального сайта Организации, электронных баз данных, других электронных проектов	до 0,5 от оклада

3. Для учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала (лаборант, инженер-электроник)

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, напряженность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Подготовка и обслуживание компьютерной техники при проведении ГИА, РКР, ВПР и др.	до 0,5 от оклада
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Школы, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,8 от оклада

4. Для секретаря:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, важность выполняемой работы: подготовка трудовых договоров с работниками, качество ведения личных дел, личных карточек сотрудников, ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников, отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, качественный учет контингента учащихся, ведение документации, электронного документооборота, ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников	до 1,0 от оклада
Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (обслуживание оргтехники без привлечения сторонних специалистов, функции курьера и т.д.)	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,3 от оклада
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов на вверенном участке	до 0,5 от оклада
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,5 от оклада

5. Для специалиста в сфере закупок:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и напряженность выполняемой работы	до 0,5 от оклада
Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов	до 0,2 от оклада
Своевременное и достоверное предоставление информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативным документам	до 0,3 от оклада
Отсутствие предписаний надзорных органов	до 0,5 от оклада
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,3 от оклада
Исполнение функций контрактного управляющего	до 1 оклада
Ответственный за размещение информации на сайте bus.gov.ru	до 0,5 оклада

6. Для библиотекаря:

Показатели	Персональный коэффициент
Работа по созданию электронного библиотечного фонда	до 0,3 от оклада
Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	до 0,3 от оклада
Активное участие в общественных мероприятиях, методической работе проводимой в образовательной организации и на различных уровнях	до 0,5 от оклада
Обеспечение взаимодействия и сотрудничества с районной и детской библиотеками	до 0,5 от оклада
Надлежащее содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,2 от оклада
Эффективная работа по сохранности библиотечного фонда, вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,3 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,5 от оклада

7. Для уборщика служебных помещений, гардеробщика:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада

Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Школу, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

8. Для дворника:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние вверенной территории	до 1,0 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Напряженные условия работы в весенне-осенне-зимнее время	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

9. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада

Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

10. Для сторожа:

Показатели	Персональный коэффициент
Отсутствие порчи (потери) имущества Школу во время дежурства	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

Оценочный лист работника МБОУ «СОШ № 3»

Крите- рии	(фамилия, имя, отчество, должность учителя)		дата (месяц, год)		
	Показатели критериев		Балл ы	Само оценк а	Оценка комис- сии
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	1.Своевременное заполнение документации, ежедневное ведение электронного журнала		до 3		
	2. Наличие системы работы с: - неуспевающими учащимися; - одарёнными учащимися		до 2 до 2		
	3. Качество знаний обучающихся по результатам ГИА (средний балл по предмету): - выше федерального показателя; - выше регионального показателя; - выше муниципального показателя.		до 3 до 2 1		
	4. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ (средний балл по предмету): - наличие выпускников, набравших 91 и более баллов; - наличие выпускников, набравших 80 - 90 баллов;		до 3 до 2		
	5. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ОГЭ или внешнего мониторинга: - от 40% до 59% от числа участвующих; - от 60% и более от числа участвующих.		до 2 до 3		
	6. Качество знаний обучающихся по итогам ВШК: - от 40% до 59% от числа участвующих; - от 60% и более от числа участвующих.		до 2 до 3		
Участие и ре- зультаты уча- стия учеников в олимпиадах,	7. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах (очно / заочно, дистанци- онно): Победители/призеры муниципального уровня Победители/призеры регионального уровня Победители/призеры всероссийского/ международного уровня		до 2/1 до 3/2 до 4/2		

конкурсах, соревнованиях и др.	8. Результаты участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях (очно / заочно, дистанционно): победитель/призер конкурса, соревнования муниципального уровня победитель/призер конкурса, соревнования регионального уровня победитель/призер конкурса, соревнования всероссийского уровня	до 2/1 до 3/2 до 4/2		
	9. Подготовка участников (обучающихся или команд) конкурсов и соревнований : - участник всероссийского/международного уровня; - участник регионального уровня; - участник муниципального уровня.	до 3 до 2 1		
Участие в проектах, КТД, акциях	10. Участие в коллективных педагогических проектах в рамках города, области (взаимодействие с ВУЗами, социальными партнерами), участие в акциях	до 2		
	11. Участие в КТД школы	до 2		
Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта. Повышение профессионального уровня	12. Результативность участия в профессиональных конкурсах: лауреат/дипломант конкурса муниципального уровня лауреат/дипломант конкурса регионального уровня лауреат/дипломант конкурса всероссийского уровня победитель конкурса муниципального уровня победитель конкурса регионального уровня победитель конкурса всероссийского уровня	до 1 до 2 до 3 до 2 до 3 до 4		
	13. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, педагогических советах, методических объединениях, круглых столах, проведение мастер-классов: школьного уровня муниципального уровня регионального уровня	1 до 2 до 3		
	14. Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия: школьного уровня муниципального уровня регионального уровня	1 до 2 до 3		
	15. Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, в жюри различных конкурсов, творческих группах.	до 3		
	16. Курсовая подготовка, аттестация	до 3		
	16. Награды, Грамоты, Благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности: школьный уровень	до 1		

в профессиональной деятельности	муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	до 2 до 3 до 4		
Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда	до -3		
	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение приказов по Учреждению)	до -3		
Всего баллов				

дата _____ ознакомлен (ФИО): _____ подпись _____

Информационно-оценочный лист работника

Приложение №10.1

(фамилия, имя, отчество и должность)

Дата	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (ГИА, ВШК, промежуточная, итоговая аттестация, проведение внешних мониторингов)	Само-оценка/оценка комиссии (баллы)	Участие и результаты участия уч-ся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. (приказы, диплом, грамоты и т.д.)	Само-оценка/оценка комиссии (баллы)	Вклад в повышение качества образования: распространение собственного опыта (публиличные выступления, проведение открытых уроков, занятий), общественная активность, результативность участия в профессиональных конкурсах	Само-оценка/оценка комиссии (баллы)	Внеклассная деятельность, участие в КТД школы, коллективных педагогических проектах, акциях в рамках города, области	Само-оценка/оценка комиссии (баллы)	Всего баллов	Дата ознакомления, подпись
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11