

---

**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная)  
школа городского округа Стрежевой»  
(МОУ «СКоШ»)**

---

636783. Томская область, г. Стрежевой  
Ул. Викулова 1/2

skosh@guostrj.ru

Тел/факс. 5-73-07

---

Утверждено приказом  
директора ОУ  
№ 48 от 03.04.2026 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«СКоШ» городского округа Стрежевой**

Рассмотрено и согласовано на **Общем собрании работников МОУ «СКоШ»** Протокол  
№4 от 03.04.2026 г.



## **1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «СКоШ» городского округа Стрежевой» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «СКоШ» городского округа Стрежевой» (далее по тексту – МОУ «СКоШ»), повышения качества реализации образовательных программ. Положение определяет систему оплаты труда работников устанавливая:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. В МОУ «СКоШ» устанавливается следующая структура заработной платы работников:

- оклад;
- доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

Указанные доплаты и надбавки выплачиваются работникам в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Положением.

1.4. МОУ «СКоШ», в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, премий в порядке, установленном настоящим Положением.

1.5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности МОУ «СКоШ» на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## **2. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, порядок установления (изменения) объёма учебной нагрузки.**

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), а также особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по



основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУ «СКоШ».

2.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом между МОУ «СКоШ» и педагогическим работником (путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору).

2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки у учителей, педагогов дополнительного образования, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения у учителей, педагогов дополнительного образования.

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

### **3. Размеры оплаты труда**

3.1. Работники МОУ «СКоШ» делятся на следующие группы:

- руководитель и заместители;
- педагогические работники;
- иные категории работников (административно-управленческий и вспомогательный персонала, рабочие).

3.2. Должностные оклады педагогических работников и иных категорий работников МОУ «СКоШ» утверждаются приказом директора МОУ «СКоШ» на основании постановления Администрации городского округа Стрежевой от 27.01.2023 №69 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов)



работников муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

3.3. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда МОУ «СКОШ» устанавливается не более 40 процентов.

3.4. Должностные оклады руководителя МОУ «СКОШ», его заместителей устанавливаются приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой на основании постановления Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

3.5. Оплата труда руководителя МОУ «СКОШ», его заместителей, осуществляется в порядке, установленном Приложением 1 к настоящему Положению.

### **3. Порядок выплаты заработной платы**

3.1. Заработная плата работникам МОУ «СКОШ» выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам МОУ «СКОШ» в кассе централизованной бухгалтерии Управления образования либо переводится в кредитную организацию национальной платежной системы «МИР», указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При этом работники несут персональную ответственность за правильность предоставления реквизитов для перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении. Организация открытия счета в выбранной Работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного Работником с кредитной организацией.

3.3. В день выплаты окончательного расчета по заработной плате за отработанный календарный месяц МОУ «СКОШ» извещает Работника о составных частях заработной платы (всех видов начислений и удержаний, произведенных Работнику за отчетный месяц) путём выдачи работнику расчётного листа по форме, утверждённой Приложением № 2 к настоящему Положению.

3.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.6. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.



3.7. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» не обращается взыскание.

3.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, МОУ «СКоШ» обязано в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

3.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательной организации соответствующих документов.

3.10. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.12. Извещения работником работодателя осуществляются путем:

- направления письменного сообщения по адресу: 636783, Россия, Томская область, г. Стрежевой, ул. Викулова, д.№ 1/2;

- отправления электронного письма на адрес электронной почты: [skosh@guostrj.ru](mailto:skosh@guostrj.ru).

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам МОУ «СКоШ» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в порядке, установленном настоящим разделом.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере 4 %.

4.3. Работникам МОУ «СКоШ» производится выплата районного коэффициента в размере 1,7.

К единовременной материальной помощи педагогическим работникам – молодым специалистам, приступившим к работе в МОУ «СКоШ», устанавливаются районный коэффициент в размере 1,7 и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% за счет средств местного бюджета.

4.4. Надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера Работникам МОУ «СКоШ» осуществляется в следующих размерах:

- по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% надбавки;



- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% надбавки.

4.5. К заработной плате педагогических работников МОУ «СКоШ», не имеющих оснований для получения процентной надбавки в размере 50% за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются выплаты в следующих размерах:

- При отсутствии права на получение процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» устанавливается в размере 50%;

- Со дня возникновения права на получение процентной надбавки в размере 10% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» устанавливается в размере 40%;

- Со дня возникновения права на получение процентной надбавки в размере 20% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» устанавливается в размере 30%;

- Со дня возникновения права на получение процентной надбавки в размере 30% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» устанавливается в размере 20%;

- Со дня возникновения права на получение процентной надбавки в размере 40% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» устанавливается в размере 10%.

Со дня возникновения права на получение максимальной процентной надбавки в размере 50% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата работникам МОУ «СКоШ» не устанавливается.

Выплаты, указанные в пункте 4.5 настоящего Положения устанавливаются к должностному окладу, выплатам стимулирующего и компенсационного характера, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Работнику МОУ «СКоШ», если он полностью отработал за месяц норму рабочего времени, выполнил нормы труда (трудовые обязанности), но при этом его месячная зарплата оказалась меньше МРОТ (минимальной размер



оплаты труда), работнику выплачивается компенсационная выплата до МРОТ.

4.7. Оплата труда за работу на условиях совместительства производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты.

4.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся согласно, части первой 60.2 ТК РФ.

Руководитель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

- а) в порядке совмещения профессий (должностей);
- б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.



В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ «СКОШ» издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.9. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу сторожа в размере – 35 %.

4.10. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст.153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных ст.99 ТК РФ. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

4.12. Работникам МОУ «СКОШ», относящимся к группе педагогических работников устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера:

4.12.1. доплата за классное руководство (с нормой учеников 25, 12, 8, 5) – 1 000 (Одна тысяча) рублей ежемесячно;

4.12.2. доплата за проверку письменных работ – 500 (Пятьсот) рублей ежемесячно;

4.12.3. доплата за руководство методическими объединениями, рабочими и творческими группами – 400 (Четыреста) рублей ежемесячно;

4.12.4. доплата за обучение по индивидуальным образовательным программам – 400 (Четыреста) рублей ежемесячно;



- 4.12.5. доплата за обучение на дому - 300 (Триста) рублей ежемесячно;
- 4.12.6. доплата за работу с детьми по адаптированным образовательным программам (классы) - 400 (Четыреста) рублей ежемесячно;
- 4.12.7. доплата за заведование учебным кабинетом – 500 (Пятьсот) рублей
- 4.12.8. доплата за стаж педагогической работы:
- за стаж педагогической работы от 3 до 5 лет - 600 (Шестьсот) рублей ежемесячно,
  - за стаж педагогической работы от 6 до 10 лет 800 (Восемьсот) рублей ежемесячно,
  - за стаж педагогической работы от 11 до 25 лет 1000 (одна тысяча) рублей ежемесячно,
  - за стаж педагогической работы более 25 лет - 1200 (Одна тысяча двести) рублей ежемесячно.
- 4.12.9. доплата за категорию:
- за первую категорию – 1350 (Одна тысяча триста пятьдесят) рублей ежемесячно;
  - за высшую категорию – 2025 (Две тысячи двадцать пять) рублей ежемесячно;
- 4.13. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам МОУ «СКоШ», устанавливается **ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера**.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в МОУ «СКоШ» и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.1.1. Условия и размеры выплаты ежемесячной персональной надбавки для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Аварийные работы	2000 рублей
Сложные работы, производимые во время текущего ремонта	3000 рублей



Сложные работы, производимые во время учебного процесса.	4000 рублей
--	-------------

5.1.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается индивидуально для каждого работника с учётом критериев, указанных в настоящем пункте 5.1.1, специфики работы, по представлению заместителей руководителя.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» не могут превышать 4000 рублей.

5.2. Библиотечным работникам МОУ «СКоШ» устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в размере:

от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;

свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;

свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;

свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;

свыше 25 лет - 1560 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Библиотечным работникам, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.3. Работникам МОУ «СКоШ» устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам МОУ «СКоШ», имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым педагогам МОУ «СКоШ» устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым педагогам устанавливается постановлением Губернатора Томской области.

5.3.1. Работникам МОУ «СКоШ» устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в размере 1000 (одна тысяча) рублей за наличие одной или нескольких ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации:

- медаль К.Д. Ушинского;

- медаль Л.С. Выготского;



- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;
- почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации
- ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие».

5.4. Педагогическим работникам МОУ «СКоШ» выплачиваются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результаты учебно-воспитательной деятельности;
- за рост профессионального мастерства педагогов;
- за результаты коррекционно-развивающей, профилактической деятельности;
- за выполнение трудовых функций (расширение должностных обязанностей).

Размеры, а также критерии оценки педагогических работников, определяющие порядок указанных выплат, определены в приложениях №4-8 к настоящему Положению.

5.5. Работникам МОУ «СКоШ», занятым по совместительству, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте производится пропорционально отработанному времени.

Работникам МОУ «СКоШ», занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, производится пропорционально отработанному времени.

5.6. В МОУ «СКоШ» устанавливаются следующие виды премий:

5.6.1. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ:

- мероприятия по обеспечению жизнедеятельности Гимназии в чрезвычайных или аварийных ситуациях;
- особый режим работы в «СКоШ» (работа в условиях ремонтных или строительных работ, организация в «СКоШ» мероприятий районного и областного уровней);
- организация и деятельность пришкольного оздоровительного лагеря в каникулярный период;
- подготовка «СКоШ» к проведению тематических проверок;
- выполнение наиболее важных, сложных и ответственных заданий директора «СКоШ»;
- подготовка «СКоШ» к новому учебному году;
- ведение сайта МОУ «СКоШ»;
- ведение АИС.



5.6.2.1 При определении размера премирования за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполненных работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ «СКоШ»;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.6.3 Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя МОУ «СКоШ» в следующих случаях:

1. При награждении почетной грамотой:

- министерств и ведомств Российской Федерации – в размере 5000 рублей;
- Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – в размере 4000 рублей;
- Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – в размере 3000 рублей;
- Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – в размере 2000 рублей;
- МОУ «СКоШ» - в размере 1000 рублей

2. в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

3. в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет):

50 лет - в размере 5000 рублей

55 лет - в размере 5500 рублей

60 лет - в размере 6000 рублей

65 лет - в размере 6500 рублей

70 лет - в размере 7000 рублей

75 лет - в размере 7500 рублей

4. в связи с юбилейными датами педагогической деятельности работника МОУ «СКоШ» (25, 30, 35, 40, 45, 50 лет):

25 лет – в размере 2500 рублей

30 лет – в размере 3000 рублей

35 лет – в размере 3500 рублей

40 лет – в размере 4000 рублей

45 лет – в размере 4500 рублей

50 лет – в размере 5000 рублей.

5.7 Премии работникам МОУ, установленные настоящим разделом, выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.8. Порядок распределения премиальных выплат.

Полномочия по распределению премиальных выплат возложены на экспертную комиссию, в состав которой в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора.

Председателем экспертной комиссии и является заместитель директора по УВР.



Премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются экспертной комиссией, оформляются письменно протоколом.

5.9. Приказ на персональные премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

5.10. Документы по распределению премиальных выплат, а именно: протоколы заседаний экспертной комиссии по распределению премиальных выплат хранятся в делах МОУ «СКоШ» в течение 3-х лет.

5.11. Размер премирования по итогам работы работников МОУ «СКоШ» за календарный период месяц (ежемесячная премия) может быть снижен до 50 % (депремирование) в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на работника МОУ «СКоШ» за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершения прогула, появления работника МОУ «СКоШ» на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесения работником своими действиями или бездействием прямого материального ущерба МОУ «СКоШ»;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);
- установления фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявления в МОУ «СКоШ» нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ «СКоШ», требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.
- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем МОУ «СКоШ», выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушения трудового законодательства.

5.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда (из экономии фонда оплаты труда) и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МОУ «СКоШ» может оказываться материальная помощь.



6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МОУ «СКОШ» на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь предоставляется исключительно работникам, для которых работа в МОУ «СКОШ» является основной.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

6.5 Материальная помощь для организации отдыха и лечения устанавливается в размере двух должностных окладов работника и приурочивается ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается работнику один раз в течение календарного года.

6.6. К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

в случае смерти работника, основным местом работы которого являлось МОУ «СКОШ», материальная помощь оказывается его семье в лице одного из супругов, в случае его отсутствия одного из детей, в случае их отсутствия, родителей либо родных братьев/сестер. Материальная помощь оказывается на основании предоставления копий свидетельства о смерти;

- утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.

- длительное лечение и/или приобретение жизненно важных дорогостоящих лекарственных средств.

6.7. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## 7. Заключение

7.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются и согласовываются на собрании трудового коллектива с учетом положительного мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя МОУ «СКОШ».



Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«СКоШ» городского округа Стрежевой

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«СКоШ» городского округа Стрежевой**



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в том числе премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований МОУ и средств от приносящей доход деятельности.

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

3. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Стрежевой 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой» исходя из группы по оплате труда руководителя МОУ, определяемого приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

## **3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся согласно, ч.1 ст. 151 ТК РФ.

Работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

а) в порядке совмещения профессий (должностей);

б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.



Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ «СКОШ» издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложению 1 Положению.

5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате руководителя МОУ «СКОШ» и его заместителей производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 % от должностного оклада работника.

7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)**

8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:



за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 5000 рублей;  
за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 6000 рублей;  
за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

9. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

## **5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

### **5.1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ**

10. Руководителю МОУ «СКоШ» выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата премий руководителю МОУ «СКоШ» по итогам работы производится, исходя из годового размера премиального фонда, установленного Приказом Управления образования Администрации городского округа Стржевой без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11. Размер выплачиваемой руководителю МОУ «СКоШ» премии по итогам работы за период времени определяется, исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности МОУ «СКоШ» и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем МОУ «СКоШ» (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

12. Размер выплачиваемой руководителю МОУ «СКоШ» премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.

13. Оценка достигнутого МОУ «СКоШ» результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Управлением образования с составлением заключения, подписываемого членами комиссии.

14. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя МОУ «СКоШ»; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления МОУ «СКоШ» отчетности о выполнении указанных показателей



и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Управления образования.

15. На основании заключения, указанного в пункте 13 настоящего Положения, Управление образования издает приказ о выплате руководителю МОУ «СКоШ» премии по итогам работы.

16. На основании приказа, указанного в пункте 15 настоящего Положения, издается приказ МОУ «СКоШ» о выплате руководителю МОУ «СКоШ» премии по итогам работы.

18. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя МОУ «СКоШ», указанного в п. 10 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МОУ «СКоШ», за исключением заместителей руководителя МОУ «СКоШ».

19. Руководителю МОУ «СКоШ» с учетом неиспользованных средств годового премиального фонда руководителя МОУ «СКоШ» выплачиваются единовременные премии в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях и размере:

1) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;

2) при награждении почетной грамотой:

- министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;

- Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;

- Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;

- Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.

3) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада руководителя МОУ «СКоШ»;

4) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада руководителя МОУ «СКоШ».

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа Управления образования.

## 5.2. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

20. Заместителям руководителя выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Общая сумма указанных в настоящем пункте премий, выплаченных МОУ «СКоШ» заместителям руководителя в течение финансового года, не может превышать размера, указанного в п. 21 настоящего Положения.

21. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников МОУ «СКоШ» премиальный фонд. Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя не может превышать 80% от годового премиального фонда руководителя.

Максимальный размер годового премиального фонда заместителей руководителя определяется приказом руководителя МОУ «СКоШ».

22. Размер выплачиваемой премии заместителям руководителя по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения МОУ «СКоШ» целевых показателей эффективности деятельности МОУ «СКоШ», утвержденных Приложением № 1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.



23. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ МОУ «СКОШ» о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя.

24. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

25. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителю руководителя, при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя.

26. Заместителю руководителя выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя МОУ «СКОШ» в следующих случаях:

1) при награждении почетной грамотой:

- министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
- Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
- Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
- Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.

2) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада заместителя руководителя;

3) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада заместителя руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя в каждом указанном случае.

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

27. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю МОУ «СКОШ», его заместителям по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях

- а) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- б) в связи с выходом на пенсию (по возрасту) – два должностных оклада;

28. Материальная помощь выплачивается в случае предоставления работником документов, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

29. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

в отношении руководителя МОУ «СКОШ» – Управление образования;

в отношении заместителя руководителя - руководитель МОУ «СКОШ».

Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя, его заместителей.

## **7. УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ**



30. Размер премирования по итогам работы руководителя, заместителей руководителя за календарный период месяц (ежемесячная премия) определенный по количеству набранных баллов может быть снижен до 50 % в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя, заместителей руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания работодатель имеет право частично снизить размер премии;
- совершения прогула, появления руководителя, заместителей руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесения руководителем, заместителем руководителя своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба МОУ «СКоШ»;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);
- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявления в МОУ «СКоШ» нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ «СКоШ», требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.
- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем, заместителем руководителя, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушения трудового законодательства.



**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по  
УВР для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№	Перечень показателей. Наименование показателя	Критерии оценки (значения показателей)	Весовое значение показателя
<b>Результаты учебно-воспитательной деятельности 44 б.</b>			
1.	Внесение образовательного учреждения в Федеральный перечень образовательных организаций с признаками необъективности (по данным ФИОКО)	- нет - да	1 балл 0 баллов
2.	Доля выпускников 9-х классов, продолживших обучение	- 100% от общего количества выпускников - увеличение по сравнению с прошлым учебным годом - уменьшение по сравнению с прошлым учебным годом	7 балла 4 балл 0 баллов
3.	Количество выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании	- отсутствие - ниже в сравнении с прошлым учебным годом - наличие	2 балла 1 балл 0 баллов
4.	Наличие выпускников 9-ых классов, получивших документы особого образца	- увеличение по сравнению с прошлым учебным годом - наличие/ на уровне прошлого учебного года - отсутствие	4 балла 2 балл 0 баллов
5.	Доля выпускников основной школы, продолживших профессиональное обучение в соответствии с профилем	- от 71 до 100% - менее 70 % - уменьшение в сравнении с прошлым учебным годом	8 балла 4 балл 0 баллов
6.	Доля учащихся, получающих услуги по программам дополнительного образования на базе ОУ	- выше значения прошлого учебного года - ниже значения прошлого учебного года	4 балла 0 баллов
7.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях	- годовой норматив выполнен - годовой норматив не выполнен	1 балл 0 баллов
8.	Доля обучающихся, охваченных временной занятостью, в соответствии с плановыми показателями	- годовой норматив выполнен - годовой норматив не выполнен	1 балл 0 баллов
9.	Наличие победителей и призеров статусных творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, конкурсов социальных проектов и др. разного уровня	- больше в сравнении с прошлым учебным годом - наличие - отсутствие	2 балла 1 балл 0 баллов
10.	Вовлечение обучающихся в Олимпиады (количество участников на школьном этапе)	- больше или равно в сравнении с прошлым уч. годом - уменьшение в сравнении с прошлым учебным годом	2 балла 0 баллов



11.	Результативность участия обучающихся в Олимпиадах <i>*При наличии победителей и призёров на нескольких уровнях балл присваивается по наивысшему уровню</i>	- наличие участников, победителей и призёров на федеральном уровне наличие победителей и призёров: - на региональном уровне - на муниципальном уровне - нет	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
12.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях, указанных в Перечне олимпиад и интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, утверждается Минпросвещения и Минобрнауки ежегодно	<b>Наличие</b> победителей: региональный уровень  муниципальный  призеров регион. уровень муниципальный уровень  участников регион. уровень муниципальный уровень	4 балла 3 балл 3 балла 2 балла 2 балла 1 балл
<b>Рост профессионального мастерства педагогов и достижения ОУ 14 б.</b>			
13.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на премию Губернатора ТО (и профессиональных конкурсах, определённых приоритетными для участия Департаментом образования ТО)	- наличие победителей, призеров - наличие финалистов - наличие участников - отсутствие участников	5 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
14.	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации <b>в течение 3-х лет</b>	- 90% и более - менее 90%	3 балла 0 баллов
15.	Функционирование площадки (стажировочной, базовой, ресурсной, опорной и др.)	Проведение не менее двух мероприятий в год: - на муниципальном уровне - на федеральном и/ или региональном уровне	3 балла 2 балла
16.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников	- 70% и более - менее 70%	3 балла 0 баллов
<b>Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности и охрана труда 10 б.</b>			
17.	Доля денежных средств (от СГОЗ) по отношению к общему объёму расходов, направляемых муниципальными учреждениями на оплату товаров и услуг (без учета расходов на поставку продуктов питания, на оказание услуг по организации питания)	- от 80% и более - от 60% до 79%; - менее 60%	4 балла 3 балла 0 баллов
18.	Отсутствие замечаний при приёмке готовности учреждений образования к работе в новом учебном году	- отсутствие - наличие	2 балла 0 баллов

19.	Число сотрудников, пострадавших при несчастных случаях на производстве	- отсутствие - наличие	2 балла 0 баллов
20.	Отсутствие травматизма у обучающихся	- отсутствие - наличие	2 балла 0 баллов
<b>Оценка компетенций руководителей образовательных учреждений</b> <b>7 б.</b>			
21.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. разного уровня	- наличие - отсутствие	1 балл 0 баллов
22.	Наличие у руководителя участия в статусных профессиональных конкурсах разного уровня	- наличие - отсутствие	1 балл 0 баллов
23.	Наличие у руководителя выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	- наличие - отсутствие	1 балл 0 баллов
24.	Организация работы по привлечению и закреплению учителей в образовательном учреждении (наличие договора целевого обучения, участие в региональной программе «Земский учитель» и др., закрепление привлеченного специалиста в ОУ на срок не менее 3 лет)	- наличие работы по направлению - отсутствие увольнений (кроме выхода на пенсию и увольнений на перерасчет пенсии)	2 балла 1 балл 0 баллов
25.	Наличие резерва управленческих кадров и системы работы с ним (список резервистов и план работы с резервистами утверждены приказом, проводятся мероприятия для них)	- наличие - отсутствие	2 балла 0 баллов
<b>Независимая оценка качества условий оказания услуг ОУ*</b> <b>5 б.</b>			
26*.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	- вошли в первые десять позиций рейтинга - вошли в 20% верхних позиций рейтинга - обеспечили участие	5 баллов 3 балла 2 балла
	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	- исполнение плана на 100 % - исполнение плана от 65 % до 99 % - исполнение плана от 50% до 65 %	5 баллов 3 балла 2 балла
<b>Годовых - 80 баллов</b>			
27.	Число обучающихся, совершивших преступления и правонарушения в текущем полугодии	- ниже показателя предыдущего полугодия - равен показателю предыдущего полугодия - выше показателя предыдущего полугодия	2 балла 1 балл 0 баллов
28.	Доля участия образовательного учреждения (педагоги и обучающиеся) в статусных мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней	Участие в мероприятиях от 80% до 100% - более 50% - меньше 50%	2 балла 1 балл 0 баллов
<b>Полугодовых - 4 балла</b>			
29.	Размещение на сайте муниципальных заданий и отчетов об их исполнении	- своевременное размещение заданий, отчетов - несвоевременное размещение	1 балл 0 баллов
30.	Наличие информации на сайте <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a> (отзыв о работе, оценка граждан)	- наличие - отсутствие	2 балла 0 баллов
31.	Объективные жалобы потребителей услуг	- отсутствие жалоб, разрешение проблемных ситуаций на уровне учреждения - наличие	4 балла 0 баллов
32.	Размещение на сайте планов хозяйственной деятельности и отчетов об их исполнении	своевременное размещение: - планов - отчетов	0,5 балла 0,5 балла

<b>Ежеквартальных - 8 баллов</b>			
33.	Своевременность и достоверность предоставления запрашиваемой информации	- 100% - 75% и более - 50% и более - менее 50%	4 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
34.	Использование платформы «Мах» педагогами в образовательном процессе	Активность педагогов: - от 81-100% - от 61-80% - ниже 60% Активность обучающихся: - от 51-100% - от 31-50% - ниже 30%	2 балла 1 балл 0 баллов 2 балла 1 балл 0 баллов
<b>Ежемесячных - 8 баллов</b>			
<b>ВСЕГО</b>			<b>100 баллов</b>

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по  
АХЧ для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

<b>Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности и охрана труда - 74б.</b>			
1.	Доля денежных средств (от СГОЗ) по отношению к общему объему расходов, направляемых муниципальными учреждениями на оплату товаров и услуг (без учета расходов на поставку продуктов питания, на оказание услуг по организации питания)	- от 80% и более - от 60% до 79%; - менее 60%	4 балла 3 балла 0 баллов
2.	Отсутствие замечаний при приёмке готовности учреждений образования к работе в новом учебном году	- отсутствие - наличие	4 балла 0 баллов
3.	Число сотрудников, пострадавших при несчастных случаях на производстве	- отсутствие - наличие	2 балла 0 баллов
4.	Отсутствие травматизма	- отсутствие - наличие	4 балла 0 баллов
5.	Проведение закупок товаров работ и услуг (ТРУ) для нужд образовательного учреждения	в полном объеме частично	10 баллов 5 баллов
6.	Заключение договоров на услуги по обслуживанию здания, приобретение оборудования	своевременное- с задержкой	10 баллов 5 баллов
7.	Подготовка и проведение ремонтных работ	качественное с замечаниями	10баллов 5 баллов
8.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ОУ, норм ТБ, ПБ, ЧС	на 100% 50%	10 баллов 5 баллов
9.	Обеспечение электро, пожарной, экологической, радиационной безопасности ОУ в соответствии с нормативными требованиями	100% 50%	10 баллов 5 баллов
10.	Организация работы по специальной оценке труда	своевременно	10 баллов
<b>Независимая оценка качества условий оказания услуг ОУ - 10 б.</b>			
11*.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	- вошли в первые десять позиций рейтинга - вошли в 20% верхних позиций рейтинга - обеспечили участие	5 баллов 3 балла 2 балла

12.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	- исполнение плана на 100 % - исполнение плана от 65 % до 99 % - исполнение плана от 50% до 65 %	5 баллов 3 балла 2 балла
<b>Годовых - 84 баллов</b>			
13.	Размещение на сайте муниципальных заданий и отчетов об их исполнении	- своевременное размещение заданий, отчетов - несвоевременное размещение	1 балл 0 баллов
14.	Наличие информации на сайте <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a> (отзыв о работе, оценка граждан)	- наличие - отсутствие	2 балла 0 баллов
15.	Объективные жалобы потребителей услуг	- отсутствие жалоб, разрешение проблемных ситуаций на уровне учреждения - наличие	4 балла 0 баллов
17.	Размещение на сайте планов хозяйственной деятельности и отчетов об их исполнении	своевременное размещение: - планов - отчетов	0,5 балла 0,5 балла
<b>Ежеквартальных - 8 баллов</b>			
18.	Своевременность и достоверность предоставления запрашиваемой информации	- 100% - 75% и более - 50% и более - менее 50%	3балла 2 балла 1 балл 0 баллов
19.	Специфика функционирования ОУ (ненормированный рабочий день)		2 балла
20.	Использование платформы «Мах» в рабочем процессе	активность работников:	1 балл
21.	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие	2 баллов
<b>Ежемесячных - 8 баллов</b>			
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

Приложение №2  
К Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКОШ» городского округа Стрежевой

**Организация:**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА  
20

Организация:  
Подразделение:

**К**  
**выплате:**  
Должность:  
Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
<b>Выплачено:</b>								

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:  
Вычетов на детей:



Приложение 3  
к Положению о Системе оплаты труда  
работников МОУ «СКоШ» городского округа Стрежевой

ПРИКАЗ

00.00.0000

№ 00

о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за \_\_\_\_\_ (указать месяц)

В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, за выполнение дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей) в течение установленной продолжительности рабочего времени, действуя с согласия работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Установить дополнительную оплату труда за выполнение дополнительной работы следующим работникам:

ФИО работника, выполняющего дополнительную работу	Должность работника, выполняющего дополнительную работу	ФИО отсутствующего работника (вакансия)	Должность, отсутствующего работника (вакансия)	Оклад отсутствующего работника (вакансии), руб.	Норма рабочего времени за _____ (указать месяц), час.	Стоимость одного часа отсутствующего работника (вакансии), руб.	Фактически отработанное время работником, выполняющего дополнительную работу, час.	Сумма доплаты за выполненную дополнительную работу, руб.
1	2	3	4	5	6	7=5/6	8	9=7*8

Руководитель \_\_\_\_\_ (ФИО)



Приложение №4  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКоШ» городского округа Стрежевой»

**Учитель, тьютер**

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность выплат*	Максимальная выплата без учета районного коэффициента и северной процентной надбавки (2,2), рубли
				Ежемесячно, квартал, полугодие, год  *оценка педагога производится по итогам предыдущего учебного года	
1.1	<b>За результаты учебно-воспитательной деятельности</b>	Качественная успеваемость по предмету (заполняем как учителя - предметники)	- Ниже требуемого – 0 б; - Равно требуемому – 2 б; - Выше требуемого – 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
1.2		Соответствие результатов независимого контроля (объективность)  Учителя 1-8 классов(соотнесение годовых отметок и промежуточной аттестации, административных контрольных работ)	- Ниже информационных показателей – 0 б; - Равны информационным показателям – 2 б; - Выше информационных	ежемесячно	392 за 4 балла



			показателей – 4 б.		
1.3		Наличие выпускников сдавших экзамены на «4» и «5»	Максимально – 5 б. за одного обучающегося	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.4		Наличие выпускников сдавших экзамены на отлично (12 классы)	Максимально – 5 б.	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.5		Учителя 1-12 классов (статусные интеллектуальные конкурсы, олимпиады, проектно-исследовательские проекты)	Наличие победителей и призеров на уровнях: - Муниципальный – 6 б; - Региональный – 8 б; - Всероссийский – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов
1.6		Участие в статусных творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие участников – 5б. Наличие победителей и призеров на уровнях: - Муниципальный – 6 б; - Региональный – 8 б; - Всероссийский – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов
2.1	<b>Рост профессионального мастерства педагогов</b>	Наличие публикаций в статусных изданиях/очные, в том числе онлайн формате выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	- Муниципальный – 3 б. - Региональный – 5 б; - Всероссийский – 7 б.	ежемесячно	686 за 7 баллов
2.2		Результаты, участие в статусных конкурсах профессионального мастерства	- Участие – 6 б; - Призёр – 8 б; - Победитель – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов



Приложение №5  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКОШ» городского округа Стрежевой»

**Педагоги-психологи**

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность выплат*	Максимальная выплата без учета районного коэффициента и северной процентной надбавки (2,2)
				Ежемесячно, квартал, полугодие, год	
1.1	<b>Результаты коррекционно-развивающей, профилактической деятельности</b>	Наличие (охват) реализуемых программ по направлениям: - профилактические психолого-педагогические программы, - программы психологической коррекции поведения и нарушений в развитии обучающихся, - программы, направленные развитие комфортности и безопасности образовательной среды, - программы индивидуально-ориентированные, - просветительские программы	1-2 программы – 1 б. 3-4 программы – 3 б. - более 5 программ – 8 б.	ежемесячно	784 за 8 баллов



1.2		Эффективность реализации программ (в сравнении со стартовыми показателями)	- положительная динамика – 8 б. - стабильно положительная динамика – 4 б. - соответствие стартовой диагностике -2 б. - отрицательная динамика – 0 б.	ежемесячно	784 за 8 баллов
1.3		Участие обучающихся в статусных творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие участников – 1 б. <u>Наличие победителей и призеров на уровнях:</u> – муниципальный уровень – 2 б; – региональный уровень – 4 б; всероссийский (международный) уровень – 6 б.	ежемесячно	588 за 6 баллов
2.1	<b>Рост профессионального мастерства педагогов</b>	Наличие публикаций в статусных изданиях/очных, в том числе онлайн формате выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	- Муниципальный – 2 б. - Региональный – 4 б; - Всероссийский – 6 б.	ежемесячно	588 за 6 баллов
2.2		Результаты, участие в статусных конкурсах профессионального мастерства	- Участие – 1 б; - Финалист – 2 б; - Призёр – 4 б; - Победитель – 7 б.	ежемесячно	686 за 7 баллов
3.1.	<b>Выполнение трудовых функций (расширение должностных обязанностей)</b>	Диагностическое исследование обучающихся (количество обучающихся, участвующих в диагностике) Деятельность в работе ППк,	- в соответствии с нормативом – 2 б. - выше норматива - 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
3.2.		Деятельность в работе служб медиации, в том числе подготовка пакета документов на ЦТПМПК	- в качестве руководителя/ответственный за пакет документов на ЦТПМПК – 5 б. - в качестве члена -1 б.	ежемесячно	490 за 5 баллов



3.3.		Обогащение базисных компонентов кабинета	- создание картотек дидактических и методических пособий (по направлениям деятельности) – 2 б. - создание нетрадиционных дидактических и методических пособий - 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
3.4.		Ведение обязательной и специальной профессиональной документации	- в бумажном и электронном варианте – 5 б. - только в бумажном варианте - 2 б.	ежемесячно	490 за 5 баллов

Приложение №6  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКоШ» городского округа Стрежевой»

**Учителя-логопеды**

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность выплат*	Максимальная выплата без учета районного коэффициента и северной процентной надбавки (2,2)
				Ежемесячно, квартал, полугодие, год	
1.1	<b>Результаты коррекционно-развивающей, профилактической деятельности</b>	Наличие (охват) реализуемых программ по направлениям: - с обучающимися с ОНР - с обучающимися с ФФН ФН, нарушениями звукопроизношения - с обучающимися с системным недоразвитием речи	1-3 программы – 1 б. 4-5 программы – 3 б. - более 6 программ – 8 б.	ежемесячно	784 за 8 баллов



		- коррекция лексико-грамматической стороны речи - по развитию коммуникативных навыков - с обучающимися с заиканием - логопедическое сопровождение обучающихся с ОВЗ - просветительские программы			
1.2		Эффективность реализации программ (в сравнении со стартовыми показателями)	- положительная динамика – 8 б. - стабильно положительная динамика – 4 б. - соответствие стартовой диагностике -2 б. - отрицательная динамика – 0 б.	ежемесячно	784 за 8 баллов
1.3		Участие обучающихся в статусных творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие участников – 1 б. <u>Наличие победителей и призеров на уровнях:</u> – муниципальный уровень – 2 б; – региональный уровень – 4 б; всероссийский (международный) уровень – 6 б.	ежемесячно	588 за 6 баллов
2.1	<b>Рост профессионального мастерства педагогов</b>	Наличие публикаций в статусных изданиях/очных, в том числе онлайн формате выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	- Муниципальный – 2 б. - Региональный – 4 б; - Всероссийский – 6 б.	ежемесячно	588 за 6 баллов
2.2		Результаты, участие в статусных конкурсах профессионального мастерства	- Участие – 1 б; - Финалист – 2 б; - Призёр – 4 б; - Победитель – 7 б.	ежемесячно	686 за 7 баллов
3.1.	<b>Выполнение трудовых функций (расширение должностных</b>	Диагностическое исследование обучающихся (количество обучающихся, участвующих в диагностике)	- в соответствии с нормативом – 2 б. - выше норматива - 4 б.		392 за 4 балла



3.2.	<b>обязанностей)</b>	Деятельность в работе ППк, служб медиации, в том числе подготовка пакета документов на ЦТПМПК	- в качестве руководителя/ответственный за пакет документов на ТМПК – 5 б. - в качестве члена -1 б.		490 за 5 баллов
3.3.		Обогащение базисных компонентов кабинета	- создание картотек дидактических и методических пособий (по направлениям деятельности) – 2 б. -создание нетрадиционных дидактических и методических пособий - 4 б.		392 за 4 балла
3.4.		Ведение обязательной и специальной профессиональной документации	- в бумажном и электронном варианте – 5 б. - только в бумажном варианте - 2 б.		490 за 5 баллов

Приложение №7  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКоШ» городского округа Стрежевой»

### Воспитатель

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность выплат*	Максимальная выплата без учета районного коэффициента и северной процентной надбавки (2,2), рубли
				Ежемесячно, квартал, полугодие, год	
				*оценка педагога	



				<b>производится по итогам предыдущего учебного года</b>	
1.1	<b>За результаты учебно-воспитательной деятельности</b>	Доля обучающихся ,качественно усвоивших воспитательные программы	- Ниже требуемого – 0 б; -Положительная динамика у 50%-2 б; - Положительная -4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
1.2		Положительная динамика состояния здоровья воспитанников (индекс здоровья)	- Ниже 30% – 0 б; -50-80% – 2 б; - 80% и выше– 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
1.3		Проведение тематических общешкольных мероприятий	Максимально – 5 б. за одно мероприятие	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.4		Деятельность в работе ППк, служб медиации, в том числе подготовка пакета документов на ЦТПМПК	Максимально – 5 б.	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.5		воспитатели ГПД (статусные интеллектуальные конкурсы, олимпиады, проектно-исследовательские проекты)	Наличие победителей и призеров на уровнях: - Муниципальный – 6 б; - Региональный – 8 б; - Всероссийский – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов
1.6		Участие в статусных творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие участников – 5б. Наличие победителей и призеров на уровнях: - Муниципальный – 6 б;	ежемесячно	980 за 10 баллов



			- Региональный – 8 б; - Всероссийский – 10 б.		
2.1	<b>Рост профессионального мастерства педагогов</b>	Наличие публикаций в статусных изданиях/очные, в том числе онлайн формате выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	- Муниципальный – 3 б. - Региональный – 5 б; - Всероссийский – 7 б.	ежемесячно	686 за 7 баллов
2.2		Результаты, участие в статусных конкурсах профессионального мастерства	- Участие – 6 б; - Призёр – 8 б; - Победитель – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов

Приложение №8  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МОУ «СКоШ» городского округа Стрежевой

**Педагог-организатор**



№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность выплат*	Максимальная выплата без учета районного коэффициента и северной процентной надбавки (2,2), рубли
				Ежемесячно, квартал, полугодие, год	
1.1	<b>Эффективность проведения мероприятий</b>	Подготовка и качественное проведение мероприятий для учащихся	-Средний – 2 б; -Высокий уровень– 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
1.2		Использование современных педагогических технологий	- Не использует– 0 б; -использует частично– 2 б -использует активно– 4 б.	ежемесячно	392 за 4 балла
1.3		Обеспечение безопасного проведения мероприятий	Отсутствие травматизма-5б	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.4		Результативное участие учащихся в конкурсах	Максимально – 5 б.	ежемесячно	490 за 5 баллов
1.5		Наличие собственных разработок, работа в составе жюри	- Муниципальный – 6 б; - Региональный – 8 б; - Всероссийский – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов
1.6		Работа во взросло- ученических сообществах по формированию имиджа образовательной организации	Наличие -6б; - участие– 8 б; - руководство– 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов
2.1		<b>Рост</b>	Наличие публикаций в статусных	- Муниципальный – 3	ежемесячно







	<b>профессионального мастерства педагогов</b>	изданиях/очные, в том числе онлайн формате выступлений на семинарах, конференциях разного уровня	б. - Региональный – 5 б; - Всероссийский – 7 б.		
2.2		Результаты, участие в статусных конкурсах профессионального мастерства	- Участие – 6 б; - Призёр – 8 б; - Победитель – 10 б.	ежемесячно	980 за 10 баллов





## Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Организация, сотрудник	Доверенность: рег. номер, период действия и статус	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Яхно Виктория Витальевна Директор	 Не требуется для подписания	0C49186545E8F4E5E688AAC739CC9768 с 03.09.2025 08:08 по 27.11.2026 08:08 GMT+03:00	03.04.2026 11:07 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Яхно Виктория Витальевна Директор	 Не требуется для подписания	0C49186545E8F4E5E688AAC739CC9768 с 03.09.2025 08:08 по 27.11.2026 08:08 GMT+03:00	03.04.2026 11:09 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа