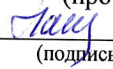


Приложение № 2
к Коллективному договору
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1»

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1»
(протокол от «21»декабря 2021 г.№ 4)

Пашенко Н.В.
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ№1»
О.И.Романова
от «21»декабря 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Хомутовская средняя общеобразовательная школа №1» распространяет свое действие в отношении педагогических работников образовательных организаций, разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 2 июля 2021 года; Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями от 6 октября 2021 года);
- Уставом МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минобрауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года;
- Постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» (в редакции от 17.03.2020г.);
- Постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»;
- Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2019 - 2022 годы.
- Коллективным договором МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» на 2021-2024 годы.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» (далее - школа) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Минимальные оклады (ставки) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Зарботная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св,$$

где ЗП - зарботная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св – стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК,$$

где О - минимальный оклад (ставка)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности,

КПП - персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

II. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА РАБОТНИКОВ

2.1. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные оклады (ставки), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Таблица 1

Минимальные оклады (должностные оклады) по ПКГ работников, осуществляющих образовательную деятельность

Наименование должности (профессии)	минимальный оклад (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории
Педагог дополнительного образования	7904,00	1 кв. категория – 0,30; высшая кв. категория – 0,50.
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
Методист	7944,00	1 кв. категория – 0,30; высшая кв. категория – 0,50.
Педагог-психолог		
Учитель	7983,00	1 кв. категория – 0,30; высшая кв. категория – 0,50.
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

2.1.2. **Повышающий коэффициент (КП)** к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников:

-за наличие первой квалификационной категории-0,30;

-за наличие первой квалификационной категории-0,50.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории и образует новый

должностной оклад, а также учитывается при начислении выплат компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному окладу устанавливается работнику:

2.1.3.1. работникам за наличие отраслевых наград:

Таблица 2

№пп	Отраслевые награды	размер КПП
1	«Почетный работник общего образования» «Отличник народного просвещения» Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,10
3	Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	0,5
4	Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации	0,3

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.1.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

Таблица 3

№пп	Звание, ученая степень	Доплата
1	за ученую степень кандидата наук	3000 рублей
2	за ученую степень доктора наук	7000 рублей
3	за ученое звание доцента	40% мин.размера оклада
4	за ученое звание профессора	60% мин.размера оклада

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

-работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15процентов от минимального оклада (ставки);

-педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

2.2. Должностной оклад работников, занимающих должности служащих

Должностной оклад (ставка) работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1», занимающих должности служащих, состоит из минимального оклада (ставки), персональных повышающих коэффициентов и дополнительного повышающего коэффициента:

Таблица 4

Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Специалист по охране труда, Инженер по организации и ремонту зданий и сооружений Инженер по техническим средствам (администратор по локальной сети)	8 001,00
Библиотекарь	7 538,00
Заведующий библиотекой	7 588,00
Секретарь-машинистка	7 509,00
Диспетчер образовательной организации	7 864,00
Лаборант	7 548,00
Инспектор по кадрам	

2.3. Должностной оклад (ставка) рабочих

Должностной оклад (ставка) рабочих МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» состоит из минимального оклада (ставки) на основе отнесения занимаемых должностей по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов:

Таблица 5

Минимальные оклады (ставки) рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Кухонный рабочий	7 098,00
Уборщик служебных помещений	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Охранник (Сторож)	
Гардеробщик	
Дворник	
Подсобный рабочий	7 244,00
Водитель автомобиля	
Механик	7 667,00
Буфетчик	7 134,00

III. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы,

исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего положения.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 5%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере до 12 процентов от минимального оклада (ставки) по соответствующим ПКГ, педагогическим работникам от должностного оклада в зависимости от времени работы во вредных условиях труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере 35 процентов от часового минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с

22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

в) *выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа*

– 25% должностного оклада и иных компенсационных выплат;

г) *выплаты за совмещение профессий (должностей)*, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с трудовым законодательством;

д) *выплаты за работу в особых климатических условиях в соответствии с трудовым законодательством.*

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

е) *ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:*

-классное руководство;

-проверка письменных работ;

-заведование: кабинетами, учебными мастерскими;

-руководство методическими объединениями.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах (педагогическим работникам от должностного оклада (*ставки*), остальным работникам школы – от минимального оклада по соответствующим ПКГ:

Таблица 6

№ пп	Работа, не входящая в должностные обязанности работника	выплата в %
1	-педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя при нормативной наполняемости класса (при большей или меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса)	35%
2	-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки при нормативной наполняемости класса: (при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса)	15%
3	-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах при нормативной наполняемости класса: - по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе - математике, - иностранному языку, химии, биологии, физике -информатике, технологии, истории, географии, ОБЖ, ИЗО, (при большей или меньшей наполняемости класса доплата производится пропорционально наполняемости класса)	20% 15% 10% 5%
4	- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами повышенной опасности при условии наличия паспорта кабинета	10 %
5	учителям, преподавателям за заведование другими учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета	5 %
6	педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, при условии наличия паспорта мастерских	10%
7	педагогическим работникам за руководство методическими объединениями при условии наличия в методическом объединении не менее 3-х человек	до 15 %

8	педагогическим работникам, реализующим программы углубленного или профильного изучения отдельных предметов, в зависимости от количества часов по профилю	10%
9	педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию от 8 до 15 классов – комплектов – от 15 до 22 классов – комплектов – свыше 22-х классов – комплектов –	20 % 30 % 80 %

ж) ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в размере (от должностного оклада):

Таблица 7

№пп	Стаж работы по специальности	Размер выплаты
1	до трех лет работы	0,20
2	свыше трех до пяти лет работы	0,10
3	свыше пяти лет до достижения возраста 29 лет	0,05

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

-наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

-работа в образовательной организации по специальности.

з) выплата за специфику работы в отдельной образовательной организации, устанавливаемая педагогическим работникам в следующих случаях и размерах (от должностного оклада (ставки):

Таблица 8

№ пп	Специфика работы в отдельном образовательном учреждении	выплата в %
1	за работу в специальных (коррекционных) классах обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	20%
2	за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе (пропорционально численности)	20%
3	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения	20%
4	за работу с детьми и подростками с девиантным поведением (пропорционально численности)	10 %

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются техническим работникам к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ, педагогическим работникам - к должностным окладам (ставкам).

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без

учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательной организации согласно критериям и показателям качества и результативности труда, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и муниципального бюджетов.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам школы за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.6. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

5.7. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в организации критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии могут пересматриваться 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

5.8. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.9. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.10. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности необходимо:

- произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

-этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

-отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

5.12.1. Сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – ежемесячно.

Таблица 9

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Основания для стимулирования	Кол-во баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный состав</i>	
1. За выполнение важных и особо важных работ: - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования: - проверка районного мониторинга, - подготовка и проведение районных семинаров, конференций, - работа в комиссии по проверке олимпиадных работ, - другое	2
2. За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: 2.1. Подготовка, проведение, участие в мероприятиях муниципального уровня; 2.2. Участие педагогов (организаторы в аудиториях) в работе ППЭ, сопровождение обучающихся на ОГЭ, ЕГЭ; 2.3. За напряжённость работы педагогов в ЛДП; 2.4. Проведение мониторинга физического развития школьников 2.5. Консультирование и рецензирование при подготовке творческих, проектных работ обучающихся 2.6. За наставничество над молодыми специалистами 2.7. За систематическую индивидуальную работу со слабоуспевающими 2.8. За проведение консультаций к экзаменам 2.9. За проведение открытых мероприятий (уроков, классных часов и т.д), мастер-классов 2.10. За руководство педагогической практикой со студентами	2
3. За высокие результаты организационно-методической работы руководителям методических объединений, руководителю методсовета: 3.1. За организация участия в конкурсах, конференциях и др. очно 3.2. За организация участия в конкурсах, конференциях и др. заочно	2 1
4. За использование: - инновационных программ, - авторских программ, - современных технологий в образовательном процессе	1
5. За разработку: - новых учебных программ	2

- программ дополнительного образования, - публикация: статей, докладов, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования	
6. За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	1
7. За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда: - напряженность работы в начале учебного года - напряженность работы в конце четверти, года. - участие в учебных мониторингах - при подготовке учебных кабинетов к новому учебному году - при подготовке к проверкам школы различными структурами - напряженность в период проведения ВПР	1
8. За общественную работу в интересах образовательного учреждения, трудового коллектива (один раз в четверть)	5
9. За стабильные результаты обучения за четверть по предметам	2
10. За результаты ОГЭ, ЕГЭ, мониторингов на уровне и выше средних показателей районного, областного	5
11. За высокие результаты ОГЭ, ЕГЭ (от 70 баллов и выше)	5
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
12. За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда: В начале учебного года В конце четверти, года 12.2. В период подготовки к итоговой аттестации - оформление документов, материалов: к конкурсам, 12.3. аккредитации, лицензированию школы - подготовку годовых анализов и планов работы, годового публичного отчета	2
13. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	2
14. За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	2
15. За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мэра Иркутского районного муниципального образования	2
16. За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	2
17. За руководство: разработкой новых учебных программ; основных образовательных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для системы образования	2
18. За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы	2

Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>	
19. За призовое место в конкурсах, форумах, конференциях, выставках, соревнованиях	2
20. За результативность экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности	2
21. Руководителям методических объединений за: - эффективную организацию работы МО - качественное ведение документации (по итогам четверти)	2
22. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	1
23. За качественную организацию и проведение муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок	1
24. За качественную организацию дежурства по школе	1
25. За эффективную работу по предупреждению пропусков и сохранению контингента обучающихся за четверть	1
26. За эффективную работу с родителями (посещаемость родительских собраний, ОРК, участие в классных мероприятиях)	1
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>	
27. За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования	2
28. За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: - дополнительную уборку закрепленных участков до и после проведения общешкольных мероприятий; - выполнение работ узкой специализации (штукатурка, слесарные работы и т.д.)	2
29. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	2
30. За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	4
31. За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	2
32. За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	1
33. За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, - обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, отсутствие правонарушений на дороге	1
34. За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии: - автобуса, - закрепленного участка здания школы, - пришкольной территории	1
35. За высокий уровень исполнительской дисциплины: - качественное ведение документации (секретарю при ведении делопроизводства, водителю при заполнении путевых листов и т.д.), - своевременное предоставление отчетов, - отсутствие замечаний и жалоб	1 1 1
36. За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	2
37. За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	2

38. За обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и т.д.	2
39. За качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением текущего ремонта при подготовке школы к началу учебного года	100% от минимального оклада

Таблица 10
Дополнительный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1», являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала	
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам: -итоговой аттестации: соответствуют средним показателям по району выше средних показателей по району -мониторинга: соответствуют средним показателям по району выше средних показателей по району	2	
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	3	
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: -муниципальный -областной -региональный, всероссийский	1 2 3	
	призовые места в методических конкурсах, конференциях	2	
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	2	
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	2
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	2
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)		2	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		2	

	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	2
Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	2
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	2
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	2
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	2
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	2
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	2
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	2
	Занятость учащихся во внеурочное время	2
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	2
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	2
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	2
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	2
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	2
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	2

5.13. Водителям школьных автобусов может, устанавливается стимулирующая надбавка к должностному окладу за особый характер работы (связанный с риском и повышенной ответственностью за жизнь и здоровье людей) – до 130 %.

5.14. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от должностного оклада.

В случае не выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работником, решение об изменении объема выплат (надбавок) работнику за качество

выполняемых работ в сторону уменьшения, принимается комиссией, созданной в Организации.

Решение комиссии об изменении размера выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель Организации издает приказ об изменении размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

Состав комиссии формируется из председателя комиссии, которым является руководитель организации и членов комиссии.

5.15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

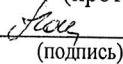
д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

5.16. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах (при наличии приказа директора школы):

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

**Приложение №3
к Коллективному договору
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»**

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»
(протокол от «21» декабря 2021 г. № 4)

(подпись) Пашенко Н.В.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ №1»

(подпись) Романова
от «21» декабря 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МОУ ИРМО «ХОМУТОВСКАЯ СОШ №1»**

КОПИЯ ВЕРНА
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ №1»

Романова О.И.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 02 июля 2021 года, Уставом МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1», Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о премировании работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ№1» распространяется на всех работников Организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации.

1.4. Работникам Организации может выплачиваться единовременная (разовая) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), за счёт экономии фонда оплаты труда при условии соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, в период действия дисциплинарного взыскания премированию не подлежит.

1.5. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

II. Источник формирования премиального фонда

2.1. Премии могут выплачиваться:

- за счёт бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности.

2.2. Работникам Организации может выплачиваться единовременная (разовая) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), при условии соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, в период действия дисциплинарного взыскания премированию не подлежит.

III. Порядок установления премий

3.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- в связи с профессиональными праздниками;
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.

3.2. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данный период.

3.4. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

3.5. Выплата премии производится за фактически отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее 6 месяцев в расчетном периоде.

IV. Показатели (критерии) и виды премирования

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности;

- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;

- по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;

- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения;

- за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории;

- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ;

- активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня;

- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работников.

4.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

- Дню защитника отечества;

- Международному женскому дню;

- Дню учителя;

- в связи с юбилеями работников (50-летие, 55-летие, 60-летие);

- в связи с уходом на пенсию.

Таблица №1

Условия и размеры премирования работников


№	Условия премирования	Сумма в рублях
1	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 3000
2	качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания	3000
3	выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	3000
4	инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения	до 3000
5	за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях	до 3000
6	за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории	до 3000
7	организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ	до 3000
8	активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня	до 3000
9	другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работников	до 3000
10	День защитника отечества и Международный женский день	1000
11	День учителя	1000
12	в связи с юбилеями работников (50-летие, 55-летие, 60-летие)	3000
13	в связи с уходом на пенсию	5000

V. Основания для лишения премирования

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к обучающимся) и персонал (невнимательное отношение к обучающимся);
- низкий (ниже районного) результат по предмету на ГИА и ЕГЭ;
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

Приложение №4
к Коллективному договору
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»
(протокол от «21» декабря 2021 г. № 4)

Пашенко Н.В.
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ №1»
О.И. Романова
от «21» декабря 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МОУ ИРМО «ХОМУТОВСКАЯ СОШ №1»

КОПИЯ ВЕРНА
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ №1»

Романова О.И.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 02 июля 2021 года, Уставом МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1», Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Положение разработано с целью усиления социально-экономической защиты работников Организации, регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи (как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях).

1.3. Под материальной помощью понимается единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, не носящих стимулирующий или компенсационный характер и не считающихся элементом оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.5. Материальная помощь работникам МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» оказывается при возникновении у них особых обстоятельств, существенно влияющих на материальное положение.

1.6. Настоящее Положение, как изменения и дополнения к нему, принимается решением общего собрания работников МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1» и утверждается директором с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.7. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Основания и размеры материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается один раз в течение календарного года на основании письменного заявления работника. В случае причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника муниципального учреждения, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства) работник имеет право на получение материальной помощи за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы при предоставлении документов, подтверждающих наличие вышеуказанных оснований.

2.2. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

2.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

2.4. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в школе: от 1 до 2-х лет – 50% вышеуказанных сумм, более 2-х лет – 100%.

2.5. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

Таблица 1

Случаи и размеры оказания материальной помощи		
№	Выплаты материальной помощи	Сумма
1.	В случае причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника муниципального учреждения,	10000 руб.
2.	В связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, несчастного случая с работником или его смерти, в случаях болезни и длительного лечения, другие непредвиденные обстоятельства)	5000 руб.

3.	В случае смерти работника Организации	10000 руб.
4.	В связи со свадьбой работника, В связи с рождением ребенка у работника	3000 руб.
5.	В связи с окончанием школы ребенка работника	3000 руб.
6.	Оказание материальной помощи дорогостоящих операций и протезирование зубов	5000 руб.
7.	В иных случаях целях социальной поддержки	3000 руб.

2.6. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в школе: от 1 до 2-х лет – 50% вышеуказанных сумм, более 2-х лет -100%.

**Приложение №5
к Коллективному договору
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»**

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Хомутовская СОШ №1»

(протокол от «21» декабря 2021 г. № 4)

Пашенко Н.В.

(подпись)



Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; Преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

КОПИЯ ВЕРНА
Директор МОУ ИРМО
«Хомутовская СОШ №1»
О.И. Романова О.И.

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель