

РАССМОТРЕНО
на заседании
Общего собрания работников
Протокол №1
от 30.08.2023 г

СОГЛАСОВАНО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
от 30.08.203 г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
_____Иванчикова О.Н.
«30» августа 2023г.

**Положение
о порядке и условиях установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее – Положение) разработано в целях совершенствования деятельности работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Архангельская средняя школа имени А. А. Кудрявцева» (далее – ОО), повышения мотивации и эффективности труда, рационального использования бюджетных средств.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Тульской области от 15.04.2014 №190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об условиях оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования Каменский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Каменский район от 26 июня 2014 г. №195, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.3 Оплата труда работников ОО, включая оклад, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного характера, премии и материальную помощь, осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда ОО.

2. Порядок и условия установления компенсационных выплат

2.1 К компенсационным выплатам работников ОО относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2 Компенсационные выплаты устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

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

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

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

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

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

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

2.4 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО.

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

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

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

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

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

Конкретный размер доплат устанавливается приказом директора ОО.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

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

2.5 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

2.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

2.8 К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.9 Устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 14 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения не менее 10 человек.

В классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками ОО устанавливается за фактически отработанное время.

2.10 Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам ОО устанавливаются в размере до 1000 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом ОО на основании критериев эффективности деятельности, связанной с заведыванием кабинетами, измеряемых качественными и количественными показателями (приложение 1) путем умножения итогового коэффициента на фиксированный размер доплаты 1000 рублей.

Аналогично устанавливаются доплаты из фонда надбавок и доплат за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

2.11 Доплаты за наставничество устанавливаются в следующих размерах:

Ведущему наставнику - 1500 рублей;

Старшему наставнику – 1300 рублей;

Наставнику-специалисту – 1100 рублей.

2.12 Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам ОО устанавливаются в следующих размерах:

- русский язык, литература – 15 % должностного оклада, ставки;

- математика, иностранный язык, история, биология, ИЗО, география, химия, физика, информатика, окружающий мир - 10% должностного оклада, ставки.

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам ОО устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

2.13 Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливается в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки за работу с каждой семьей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом ОО.

2.14 Прочие компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем компенсационных выплат (приложение 2).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя ОО в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

3.1 В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

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

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

премиальные выплаты за качество работ;

премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2 Установление выплат стимулирующего характера работникам ОО осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель ОО, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

3.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в том числе при выполнении работы не предусмотренной частями 6 и 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и связанной с подготовкой документов, не включенных в перечни документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утвержденных Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок в соответствии с критериями эффективности деятельности (приложение 3).

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Коэффициенты не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

3.4 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются педагогическим работникам ОО в соответствии с целевыми показателями эффективности работы педагогических работников ОО (приложение 4). Целевые показатели эффективности в связи с утратой актуальности могут быть заменены на другие в течение учебного года по решению педагогического совета.

Оценка эффективности работы работников ОО осуществляется на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера. Заседание комиссии назначается директором ОО при условии наличия фонда выплат стимулирующего характера за определенный период времени.

В состав комиссии могут входить директор, заместители директора, председатель профсоюзного комитета ОО, руководители методических объединений. Председателем комиссии является директор ОО.

На заседание комиссии каждый педагогический работник предоставляет лист самооценки эффективности своей работы за определенный период времени в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы педагогических работников ОО, подписанный собственноручно и согласованный с сотрудниками, курирующими соответствующий показатель. В случае расхождения мнений оцениваемого педагогического работника и сотрудника, курирующего соответствующий показатель, последний делает на листе самооценки исправления и заверяет их своей подписью.

На заседании комиссии простым большинством голосов по каждому целевому показателю определяется соответствие самооценки каждого педагогического работника оценке комиссии.

На заседании комиссии определяется размер фонда выплат стимулирующего характера с учетом выполнения требований Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года №597.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 1/2 членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Премии по итогам работы за определенный период времени устанавливаются приказом директора ОО в размере, определяемом по следующей формуле:

$R_{п} = K_{б} * Ц_{б}$, где

$R_{п}$ – размер премии педагогического работника по итогам работы за определённый период времени;

$K_{б}$ – количество набранных баллов педагогическим работником, определенное на заседании комиссии;

$Ц_{б}$ – цена балла, определяемая как отношение фонда выплат стимулирующего характера за определенный период времени к сумме набранных баллов всеми педагогическими работниками ОО.

Премия по итогам работы за определенный период времени может быть уменьшена по решению комиссии по следующим основаниям:

- невыполнения педагогическим работником должностных обязанностей по своевременному заполнению электронных журналов в соответствии с установленными требованиями – на 50%;

- невыполнения педагогическим работником должностных обязанностей по своевременному составлению рабочих программ по предметам, программ воспитательной работы, программы внеурочной деятельности, программ дополнительного образования – на 50%.

Премии по итогам работы за определённый период времени устанавливаются и выплачиваются до 10 числа следующего месяца.

3.5. Премииальные выплаты за качество работ устанавливаются работникам ОО при условии выполнения следующих требований:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- своевременность и полноту подготовки отчетности;

- эффективность работы по внесению достоверной информации в ФИС ФРДО.

Размер премии за качество работ устанавливается приказом директора ОО на основании решения комиссии в процентном отношении к должностному окладу при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

3.6 Премииальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников ОО производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- подготовка обучающихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов – 100%;

- подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету – (внутри учреждения -30%, региональный уровень – 50%, всероссийский уровень – 100%);

- обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов и т.п.) - (внутри учреждения -30%, региональный уровень – 50%, всероссийский уровень – 100%);

- проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий -50%;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе в группе поддержки – 100%;

- реализация мероприятий федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, национальных и региональных проектах – 100%;
- участие в проведении ремонтных работ – 100%;
- участие в инновационной деятельности (разработка проектов, целевых программ, образовательных программ, программы развития) – 100%;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОО – 100%;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОО- 100%.

Премирование работников ОО за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Размер премии устанавливается приказом директора ОО на основании решения комиссии в процентном отношении к должностному окладу.

4. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления

4.1 Работникам ОО в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь по согласованию с представительным органом работников.

4.2 Материальная помощь работникам ОО оказывается по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), вступления работника в брак, продолжительной болезни, рождения ребенка, а также в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 60 лет, 70 лет), уходом на заслуженный отдых, обстоятельствах, связанных с чрезвычайными ситуациями.

4.3 Материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области на основании документов, подтверждающих факт наступления события, указанного в п.4.2.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера

Критерии эффективности деятельности, связанной с заведыванием кабинетами

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации	Наличие всех перечисленных документов	0,1
Участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий	Плановые и внеплановые инвентаризации за прошлый учебный год	0,1
Участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ		0,1
Учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок)		0,1
Использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных		0,1
Обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;		0,1
Обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования	Отсутствие неисправного оборудования и инвентаря, за исключением физического и морального износа	0,1
Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;	Отсутствие предписаний и замечаний	0,1

Выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;	Отсутствие предписаний и замечаний	0,1
Организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).	Проведение текущего ремонта за последние 3 года	0,1
Итого:		1

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера

Прочие компенсационные выплаты

Доплата за ведение протоколов: -совещаний при директоре; -педагогических советов	5% 10%
Надбавка за выполнение обязанностей экономиста	30%
Надбавка за сверхурочную работу: водителям, уборщикам производственных и служебных помещений, кладовщику	60%
поварам, кухонным рабочим	50%
сопровождающим из числа обслуживающего персонала (рабочие)	25%
Надбавка за разделение рабочего дня на части	15%
Надбавка за сопровождение обучающихся до места обучения и обратно	10%
Надбавка за организацию дневного сна обучающихся	10%
Надбавка за комплексное обслуживание и содержание пришкольного стадиона	20%
Надбавка за ведение социальных сетей	10%
Надбавка за делопроизводство структурного подразделения	100%

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера

**Критерии эффективности деятельности для установления персонального
повышающего коэффициента**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Педагогическим работникам		
Результативность государственной итоговой аттестации (ЕГЭ)	при условии превышения среднего балла ЕГЭ показателя регионального уровня и отсутствия обучающихся, не сдавших ЕГЭ	0,3
Результативность государственной итоговой аттестации (ОГЭ)	при условии превышения среднего балла ОГЭ показателя регионального уровня и отсутствия обучающихся, не сдавших ОГЭ	0,15
Работа в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемостью классов, групп в образовательном учреждении	при превышении до 5 человек;	0,1
	более 5 человек	0,2
Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа	до 2-х обучающихся	0,1
	от 3-х обучающихся	0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	конкретные мероприятия, организованные воспитателями ГПД	0,2

Организация внеклассной работы	более 2-х мероприятий	0,5
Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	0,1 0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Наличие и использование в работе инновационных методик	конкретные методики	0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий и т.д.) и их использование в учебном процессе	конкретно используемые в учебном процессе	0,2
Сопровождение и обновлении школьного сайта	наименование конкретного обновления	0,3
Организация производительного труда		0,7
Администрирование информационно-аналитической системы «Сетевой город. Образование»		0,3
Администраторирование АИС «Навигатор дополнительного образования Тульской области»		0,2
Организацию работы ПМПк		0,05
Ведение документации ПМПк		0,05
Осуществление функций технического специалиста		0,5
Администрирование сайтов (информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум», АИС «Молодежь», Добро.ру, РДДМ «Движение первых» и т. д.)		0,2
Административно-техническому и обслуживающему персоналу (в сумме не более 3)		
Заведывание производством		3
Наличие классности:		
1 класс		3
2 класс		2
Организация работы в овощехранилище		3
Организация горячего питания		1
Работа на обязательных государственных сайтах		1
Обслуживание и ремонт устройств информационной электроники		2
Обслуживание и ремонт холодильного оборудования		3
Организация и ведение учета обучающихся		2
Организации деятельности школьного музея		1
Проведение мониторинговых исследований		2
Организации системы управления и контроля охраны труда		0,5

Комплексное обслуживание и ремонт гаражей		1
Организация текущего и перспективного планирования деятельности ОО		1
Обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядком оформления финансово-хозяйственных операций		2
Обеспечение высоких вкусовых и эстетических качеств приготовленных блюд		3
Интенсивность труда, связанного с увеличением кратности влажной уборки		2
Своевременное ведение документации по учету работы бактерицидных ламп		1
Интенсивность труда, связанного с отсутствием автоматизированного технологического оснащения пищеблока		3
Интенсивность труда, связанная с погрузочно-разгрузочными работами		2

Приложение 4
к Положению о порядке и условиях установления выплат
компенсационного и стимулирующего характера

Целевые показатели эффективности работы педагогических работников ОО

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в баллах
1	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	20 50
2	Успеваемость учащихся: 100% 80%-90% ниже 80%	25 20 5
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе, отсутствие травматизма	10
4	Участие обучающихся в мероприятиях муниципального уровня и выше (в т.ч. дистанционно)	5

5	Результативность участия: за каждого победителя (кроме дистанционных конкурсов) за каждого призера (кроме дистанционных конкурсов)	10 5
6	Наличие собственного сайта (раздела)	20
7	Регулярное пополнение собственного сайта (раздела) актуальной информацией	20
8	Участие в мероприятиях по организации государственной итоговой аттестации учащихся	100