Рассмотрено
и согласовано Управляющим советом
Протокол от «24» ноября 2022г. № 12
Принято
общим собранием трудового коллектива
МАОУ Успенской СОШ
Протокол № 2 от «23» ноября 2022 года.

Утверждено приказом директора
МАОУ Успенской СОШ
№ 582/од от «24» ноября 2022г.
Директор школы
_____ Л.В. Дородова

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Успенской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (в части реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего образования; вместе с "Положением об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ Успенской СОШ за счет средств иного межбюджетного трансферта")

2022 год

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) МАОУ Успенской СОШ (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013г. № 3314, Уставом образовательного учреждения.

Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда образовательного учреждения, разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, укреплении и развитии материально-технической базы.

Правилами Трудового распорядка в МАОУ Успенской СОШ установлены следующие дни выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 20 число, за вторую – 5 число месяца, следующего за отчетным.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевые счета работников в филиал ОАО «Сбербанк России» Тюменское отделение № 29 г.Тюмень.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - расходы на государственный стандарт общего образования);

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.2.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x K x Д x H, где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

К - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретного образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательному

учреждению расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 « Об утверждении Положения о порядке представления муниципальным автономным и бюджетным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и бюджетных инвестиций» (далее – постановление АТМР от 14.01.2021 № 03) на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением АТМР от 14.01.2021 № 03, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных на организации подвоза.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением АТМР от 14.01.2021 № 03 на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением АТМР от 14.01.2021 № 03 на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения *в* порядке, установленном постановлением АТМР о 14.01.2021 № 03 на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением АТМР о 14.01.2021 № 03 на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.6. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, осуществляется руководителем в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, формируется для оплаты труда работников учреждения, в обязанности которых входит содержание имущества.

2.7. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим

работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, условия и порядок осуществления которой предусмотрен Приложением 1 к Положению.

2.8. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании платных образовательных услуг, в размере 50% от суммы поступлений.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1.Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2.Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части. Объем стимулирующей части (ФОТст) соответственно составляет не менее 30%.

3.3.Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам и руководителям по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей.

3.5. При формировании социальной части ФОТ дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районного коэффициента (15%);

б) отчислений по страховым взносам.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда ($ФОТ_Б$) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, учитель-логопед, воспитатель группы продленного дня; учитель-дефектолог);

в) административно-управленческий персонал (руководитель, заместители руководителя образовательной организации, руководитель филиала и главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством, комендант, контролер по выпуску автотранспортных средств);

д) младший обслуживающий персонал (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, рабочие по обслуживанию зданий).

3.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда

($ФОТ_Б$), при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_{ПП}$), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, а в случаях, установленных трудовым законодательством - не ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов.

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_{ПП}$), состоит из общей части ($ФОТ_О$) и специальной части ($ФОТ_{СП}$).

Объем общей части ($ФОТ_О$) составляет не менее 65% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_{ПП}$).

Объем специальной части ($ФОТ_{СП}$) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_{ПП}$).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($ФОТ_О$).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$С_{ТП} = \frac{ФОТ_О \times 34}{(a_1 \times в_1 + a_2 \times в_2 + a_3 \times в_3 + ... + a_{10} \times в_{10} + a_{11} \times в_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$С_{ТП}$ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

$ФОТ_О$ - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$в_1$ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$в_2$ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

$в_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, в том числе:

- доплату за заведование кабинетами:
  - физики, химии – не менее 2000 рублей;
  - биологии, спортивным залом, кабинетом технологии, информатики и др. – не менее 1538 рублей;

- доплату за классное руководство из расчета не менее 1066 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, в том числе:
  - в классе с численностью до 13 человек – пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (1066/14*кол-во обучающихся в классе);
  - в классе с численностью 14 человек и более – 1066 рублей;

- надбавка за классное руководство:
  - до 13 человек включительно – не менее 853 рублей;
  - от 14 до 20 человек включительно – не менее1066 рублей;

- от 21 до 25 человек включительно – не менее 1333 рублей;
- свыше 25 человек – не менее 1599 рублей;

- доплату за методическое обеспечение образовательного процесса – не менее 1279 рублей;

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Размер выплат, предусмотренных в пункте 4.6., определен без учета РК

4.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программам и форм обучения (П).

4.8. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а) К = 1,20 (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);

б) К = 1,15 (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в) К = 1,10 (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической, логопедической и психологической коррекции);

г) К = 1,05 (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д) К = 1,0 (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы)

. е) К=1,2 (предметы учебного плана в рамках обучения по специальным индивидуальным программам развития (далее – СИПР)

4.9. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

4.10. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программам и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в классах, организованных при лечебно-профилактических, оздоровительных, реабилитационных, организациях, а также осуществляющих обучение в классах при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы, в отношении обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам – 1,20;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках – 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;

е) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов, по следующей формуле:

П = 1,15 * Ч / К / 2, где:

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

К - общее количество классов (классов/комплектов) в образовательном учреждении

з) за обучение по СИПР исходя из продолжительности учебных занятий:

П = 1 – при продолжительности занятий до 20 минут;

П = 1,2 – при продолжительности занятий свыше 20 минут.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = $С_{ТП}$ х Н х Т х К х А х П, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программам и форм обучения.

5.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по СИПР, в том числе в условиях учреждений социальной защиты населения, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп х Н х Т х К х А х П, где:

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ ученико-час);

Н – предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР при индивидуальном обучении, или предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР с коэффициентом 0,5 при групповом обучении (по решению Управляющего совета (протокол заседания № 8 от 14.09.2016) предельная наполняемость утверждена в количестве 9 (девять) человек ;

Т – количество часов по предмету в месяц;

К – повышающий коэффициент за сложности и (или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = С_{ТП} \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 ... + \ldots Н_N \times Т_N \times К_N) \times А \times П.$$

5.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО=С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П,$$ где:

$С_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающий коэффициент за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов.

5.5. Должностной оклад работника, принятого в период каникул, рассчитывается по следующей формуле:

а) для учителей начальных классов:

$$ДО = С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П,$$ где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – средняя наполняемость в 1-4 классах;

Т – средняя, установленная законодательством, педагогическая нагрузка (18 часов);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

б) для учителей среднего и старшего звена:

$$ДО = С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П,$$ где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – средняя наполняемость в 5-11 классах;

Т – средняя, установленная законодательством, педагогическая нагрузка (18 часов);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

5.6. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

5.7. Должностной оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, пересчитывается:

- по состоянию на 01 января;
- по состоянию на 01 сентября;
- при смене численности обучающихся (для работающих по СИПР);
- при организации обучения на дому либо его отмене.

5.8. Должностные оклады остальных работников пересчитываются:

- при изменении МРОТ;
- при наличии соответствующих распоряжений АТМР.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения ($ФОТ_{СТ}$) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (далее - премий).

6.2.Премии по результатам труда (за исключением премий руководителю учреждения) ежемесячно распределяются комиссией, созданной из членов Управляющего совета школы по представлению руководителя школы. Решения комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Заседания комиссии по распределению выплат из стимулирующего фонда проводятся не позднее 28 числа месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – текущего месяца). Решения оформляется протоколом и не позднее 29 числа текущего месяца направляется директору образовательного учреждения.

6.3. Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческого персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда ($ФОТ_{Б}$), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года

6.4. Работники школы не представляются к премированию в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, непосещения планерок, педагогических советов, совещаний без уважительных причин.

6.5. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

а) качество обучения;
б) здоровье обучающихся;
в) воспитание обучающихся;
г) профессиональная компетентность.

6.7. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам образовательных учреждений могут учитываться следующие показатели эффективности и результативности труда:

1.Педагоги, непосредственно участвующие в образовательном процессе; воспитатель ГПД; педагог-организатор

№ п/п	Наименование критериев	Баллы
1.1.Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей		
1.1.1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе (1 раз в четверть)	1
1.1.2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.; содержание кабинета в образцовом порядке) (1 раз в четверть)	1
1.2.Повышение профессионального мастерства		
1.2.1..	Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся через посещение уроков не реже, чем раз в четверть, наличие отчетной документации	1
1.3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
.1.3.1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения (1 раз в четверть).	1
1.3.2.	Предоставление информации о деятельности для размещения на *официальном сайте ОУ в сети «Интернет»* (Да/Нет): - до 2х статей - 3 и более	 1 2
1.4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
1.4.1.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся. Критерий оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы	

	ОУ: 100 %, КУ по предметам, относящимся к первой группе сложности - 40% - - свыше 40% -	 5 10
	ОУ: 100 %, КУ по предметам, относящимся ко второй группе сложности - 50% - свыше 50%	 5 10
	ОУ: 100 %, КУ по предметам, относящимся к третьей и четвертой группе сложности - 80% - - свыше 80%	 5 10
1.4.2.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ЕГЭ) Критерий оценивания N = A/B*100%, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В – общее количество выпускников (обучающихся), проходящих аттестацию по предмету; Результаты: - 100% и качество не менее 50% - количество проходящих аттестацию от 1 до 10 человек - от 11 до 20 человек - от 21 до 30 человек - от 31 до 40 человек - от 41 до 50 человек - от 51 человека и больше	 До 10 До 20 До 30 До 40 До 50 До 60
1.4.3.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ) Критерий оценивания N = A/B*100%, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В – общее количество выпускников (обучающихся), проходящих аттестацию по предмету; Результаты: - 100% и качество не менее 50% - количество проходящих аттестацию от 1 до 10 человек - от 11 до 20 человек - от 21 до 30 человек - от 31 до 40 человек - от 41 до 50 человек - от 51 человека и больше - 90-99 % и качество не менее 50%	 До 5 До 10 До 15 До 20 До 25 До 30 До 5
1.4.4.	Всеобуч (при определении размера поощрительных выплат к сведению принимается только отсутствие учащихся по болезни), профилактика девиантного поведения обучающихся, работа с группой особого внимания, сохранение контингента, индивидуальная работа	 До 5

1.4.5.	Подготовка и результаты участия обучающихся в школьных, районных, областных, российских олимпиадах, конкурсах и интеллектуальных играх, *(после подведения итогов мероприятия*) (очно/заочно), в том числе	
	-участие (за каждое мероприятие): - школьный уровень (очно/заочно) - - районный (очно/заочно) - - областной (очно/заочное) - - всероссийский (очно/заочно) -	 1/1 2/1 3/2 4/3
	- победа (в каждом мероприятии): - школьный уровень (очно/заочно) – - районный (очно/заочно) - - областной (очно/заочно) – - всероссийский (очно/заочно) –	 3/1 5/2 8/6 10/8
1.4.6.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
1.5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения		
1.5.1.	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости До 50% - 51% -90% 91% - 100%	 До 5 До 12 До 20
1.5.2.	Организация профилактической работы с обучающимися-отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся *(итоги подводятся один раз в четверть)*	До 5
1.5.3.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) *(один раз в четверть)* Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей) 70-99% 100%	 4 7

1.5.4.	Охват обучающихся горячим питанием (1 раз в четверть) Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных горячим питанием; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных горячим питанием Позитивная динамика - 70% - 71-80% - 81-99% - 100%	 3 4 5 6
1.5.6.	*Участие* в общешкольных, районных, областных мероприятиях, *в том числе спортивной направленности (очно/заочно)* (*после подведения итогов)* *Победа (за каждое мероприятие)*: - школа (очно/заочно) - район (очно/заочно) - область (очно/заочно) - Россия (очно/заочно)	1,5 б за каждое мероприятие/ 0,5 б за каждое мероприятие 2/1 3/1,5 4/2 5/2,5
1.5.7.	Индивидуальная работа с семьями и детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации -	До 5
1.5.8.	Дежурство педагогических работников в соответствии с графиком	1-2
1.5.9.	Дежурство классов	1-2
	1.6. Профессиональная компетентность педагога	
1.6.1.	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий высокого качества на уровне *(за каждое мероприятие):* - школы - - района - - области -	 3 5 10
1.6.2.	Участие (выступление) педагога в методической работе (конференции, семинары, районные методические объединения, педсоветы) -	До 5 (за каждое мероприятие)
1.6.3.	Полнота, системность, своевременность сдачи отчетов и прочей документации (электронные журналы, планы, и т.п.) (1 раз в четверть)	1-3 балла - за учебную работу; 1-3 балла – за воспитательную
1.6.5.	За расширение функциональных обязанностей (с указанием и обоснованием видов расширения) –	До 60
1.6.6.	За ненормированный рабочий день (в каникулярный период)	До 40

2. Заместители директора

2.1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся,

	родителей (законных представителей	
2.1.1.	Эффективное использование педагогами современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе (1 раз в четверть)	До 5
2.1.2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации; наличие отчетной документации	До 5
2.1.3.	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	До 5
	2.2.Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
2.2.1.	Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов Критерии оценивания N = A/B*100%, где: А-количество педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В - количество педагогов; N - доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории 30-50% свыше 50%	 5 10
2.2.2.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации Критерии оценивания\ N = A/B*100%, где: А - количество педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации; В - количество педагогов ОУ; N - доля педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение 30-50% Свыше 50%	 5 10
2.2.3.	Соблюдение норм профессиональной этики	2
2.2.4.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	До 10
	2.3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
2.3.1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) - отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательной организации, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения (1 раз в четверть)	5
2.3.2.	Предоставление информации о деятельности для размещения на *официальном сайте ОУ в сети «Интернет»* (Да/Нет): - до 2х статей - 3 и более	 1 2
2.3.3.	Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	До 10
	2.4.Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
2.4.1.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	

	Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы 100%	15
2.4.2.	Проведение системной работы по сохранению контингента Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение 100%	10
2.4.3.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 20
2.4.4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); B - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; N - доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации) 100%	До 15
2.4.5.	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; B - количество обучающихся N - доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня 30-50% Свыше 50%	До 8 До 10
2.4.6.	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A-количество обучающихся 10, 11 классов, охваченных профильным обучением; B - количество обучающихся 10, 11 классов; N - доля обучающихся, охваченных профильным обучением Наличие отчетной документации по профориентационной деятельности 60% и выше	До 5
2.4.7.	Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов Критерии оценивания N = A/B*100%, где:	

	A - количество обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся, реализующих индивидуальные учебные план 100%	До 5
	2.5.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
2.5.1.	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости 30-50% Свыше 50%	5 10
2.5.2.	Реализация программ дополнительного образования Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования 90% и выше	8
2.5.3.	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	8
2.5.4.	Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся (1 раз в четверть) Критерии оценивания: Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	8
2.5.5.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия 30-50% Свыше 50%	5 10
2.5.6.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)	

	30-50% Свыше 50%	4 7
2.5.7.	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья 30-50% Свыше 50%	 5 8
2.6.Общие показатели		
2.6.1.	Высокий уровень и своевременная сдача отчетности: годовой квартальной	 10 7
2.6.2.	Высокий уровень планирования, анализа и контроля образовательного процесса	До 40
2.6.3.	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	До 15
2.6.4.	Организация отдыха обучающихся в летнем оздоровительном лагере	До 10
2.6.5.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (1 раз в четверть)	До 5
2.6.6.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
2.6.7.	За ненормированный рабочий день	До 20

3. Учитель-логопед; педагог-психолог; учитель-дефектолог

3.1.Повышение профессионального мастерства		
3.1.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации Критерии оценивания: Да; наличие отчетной документации	5
3.1.2	Соблюдение норм профессиональной этики	2
3.1.3	Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	3
3.1.5.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	2
3.2.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
3.2.1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (1 раз в четверть)	

	Критерии оценивания: Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	5
3.3.Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
3.3.1.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья Критерии оценивания: Да/нет, наличие отчетной документации; N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации 30-50% Свыше 50 %	 2 5
3.3.2.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК: 100% 81-99% 71-80% 60-70%	 10 7 5 3
3.3.3.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	8
3.3.4.	Ведение учетно-отчетной документации (1 раз в четверть)	2
3.4.Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
3.4.1.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия 50-60% Свыше 60%	 3 5
3.4.2.	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.) Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество просветительских мероприятий с педагогами и родителями (законными представителями); B - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N – доля просветительских мероприятий с педагогами и родителями (законными представителями)	

	30-50% Свыше 50%	3 5
3.4.3.	Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; B - количество педагогов; N - доля педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка 30-50% Свыше 50%	3 5
3.4.4.	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период Критерии оценивания N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости До 50% - 51% -90% 91% - 100%	До 5 До 8 До 10
3.4.5.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
3.4.6.	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	До 15
3.4.7.	За ненормированный рабочий день (в каникулярный период)	До 20

4.Социальный педагог

4.1.Повышение профессионального мастерства		
4.1.1.	Соблюдение норм профессиональной этики	2
4.2.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
4.2.1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (1 раз в четверть)	5
4.3.Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
4.3.1.	Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение (1 раз в четверть) Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; B - количество обучающихся; N – доля обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение 0%-	5

4.3.2.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	5
4.4.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения		
4.4.1.	Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	До 10
4.4.2.	Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики Да – Нет -	 7 0
4.4.3.	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	5
4.4.4.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	5
4.4.5.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания	До 10
4.4.6.	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности Критерии оценивания: N = A/B*100%, где: A - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; B - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья 30-50% Свыше 50%	 5 7
4.4.7.	Своевременное выявление детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	10
4.4.8.	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	До 15
4.4.9.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
4.4.10.	За ненормированный рабочий день (в каникулярный период)	До 20

5. Библиотекарь; педагог-библиотекарь

5.1.Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		
5.1.1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования (1 раз в четверть) Да –	 5
5.1.2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея, тематических выставок и т.д.)	

	Да –	5
5.1.3.	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных (1 раз в четверть) Да –	5
	5.2.Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
5.2.1.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья; наличие отчетной документации Да –	5
	5.3.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
5.3.1.	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса; наличие отчетной документации Да –	3
5.3.2.	Повышение читательской активности обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга; наличие отчетной документации	До 10
5.3.4.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
5.3.5.	За ненормированный рабочий день (в каникулярный период)	До 20

5. Бухгалтерская служба; специалист по закупкам

6.1.	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	До 15
6.2.	Отсутствие нарушений *по результатам проверок* контролирующими органами	До 15
6.3.	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов 100% - 70-99% -	 15 10
6.4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования Да –	До 5
6.5.	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью Критерий: отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	До 10
6.6.	Высокий уровень и своевременная сдача отчетности: годовой квартальной	 До 15 До 10
6.7.	Отсутствие нареканий со стороны администрации учреждения, вышестоящей организации и контролирующих органов (1 раз в квартал)	До 10
6.8.	Своевременное размещение информации на сайтах	До 5
6.9.	Организация эффективной работы по обеспечению закупок для нужд учреждения	До 30
6.10.	Организация эффективной работы по планированию, анализу и контролю	До 30

6.11.	Оперативность выполнения внеочередных заданий	До 10
6.12.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
6.13.	За ненормированный рабочий день	До 25
6.14.	Расширение функциональных обязанностей, в том числе работа на других участках в период отсутствия основного работника	До 15

7. Завхоз; комендант; специалист по охране труда

7.1.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении, содержание зданий и территории школы в нормативном состоянии, обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала *(пропорционально фактически отработанному времени)*	45
7.2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения *(1 раз в квартал)*	До 5
7.3.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение, сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствие с требованиями и своевременное заключение договоров *(1 раз в квартал)*	До 10
7.4.	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, пожарной безопасности и охране труда *(по результатам проверок*)-	До 15
7.5.	Обеспечение условий безопасной жизнедеятельности, ведение документации охране труда и технике безопасности -	До 15
7.6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10
7.7.	Расширение функциональных обязанностей, в том числе работа на других участках в период отсутствия основного работника	До 15
7.8.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
7.9.	За ненормированный рабочий день	До 20

8. Секретарь; специалист по кадрам

8.1.	Качественное ведение документации обучающихся (алфавитная книга, личные дела и т.п.) -	До 10
8.2.	Эффективная работа по: - своевременному оформлению приема, перевода и увольнения работников, - выдаче справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, - соблюдению правил хранения и заполнения трудовых книжек, - подготовке документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам, а также внесение соответствующей информации в банк данных о персонале организации *(пропорционально фактически отработанному*	40

	времени)	
8.3.	Активная разъяснительная работа с коллективом Критерий: отсутствие жалоб со стороны работников	До 10
8.4.	Высокий уровень и своевременная сдача годовой отчетности:	До 10
8.5.	За работу с архивом -	До 10
8.6.	Оперативность выполнения внеочередных заданий	До 10
8.7.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
8.8.	Расширение функциональных обязанностей, в том числе работа на других участках в период отсутствия основного работника	До 15
8.9.	Отсутствие нареканий со стороны администрации учреждения, вышестоящей организации и контролирующих органов *(по результатам проверок)*	До 10
8.10.	За ненормированный рабочий день	До 40

9. Водители; гардеробщики; дворники; рабочие по обслуживанию зданий, уборщики производственных и служебных помещений

9.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны администрации *(пропорционально фактически отработанному времени),* в том числе: - за 1 и более ставки - обслуживающий персонал, кроме водителей автобусов, во время учебного процесса - за 0.75 ставки - за 0,5 ставки - за 0,25 ставки Наличие надлежащим образом оформленных замечаний влечет уменьшение количества баллов на 0,2 за каждое.	 17 13 9 5
9.2.	Эффективное и экономное расходование ГСМ	До 5
9.3.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все
9.4.	Проведение текущего ремонта зданий	До 40
9.5.	Расширение функциональных обязанностей, в том числе: - работа на других участках в период отсутствия основного работника - содержание в чистоте автотранспортных средств - обеспечение исправного технического состояния автотранспортных средств и т.п.	До 15

10. Системный администратор

10.1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе:	До 5

10.2.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей), работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения.	До 5
10.3.	Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	До 10
10.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5
10.5.	Участие в особо важных и сложных заданиях по указанию администрации школы или управления образования (указать каких именно)	Не более 3 за каждое и не более 30 за все

6.8. Определение стоимости балла.

1.При распределении стимулирующей части оплаты труда комиссия оценивает деятельность по балльной системе.

Стоимость балла определяется путем деления суммы, подлежащей распределению, на общее количество баллов.

2.Размер поощрительной выплаты педагогическим работникам определяется путем умножения итогового количества баллов на стоимость баллов.

Размер премии = стоимость балла * количество баллов.

6.9.При ненадлежащем выполнении своих обязанностей, на основании приказа руководителя учреждении либо филиала, общая сумма баллов снижается на:

№ п/п	Основание снижения	Процент снижения, % (максимальное количество не более 50% за все)
1	Наличие выпускников, не прошедших ГИА по предметам	10%
2	Наличие выпускников, не сдавших ЕГЭ по предметам	15%
3	Несвоевременная сдача внутришкольной, ведомственной и др. отчетности, табелей посещаемости, планов воспитательной работы и прочей требуемой документации	До 20%
4	Отсутствие контроля либо ненадлежащий контроль за посещаемостью обучающимися занятий в соответствии с расписанием	20%
5	Отсутствие контроля либо ненадлежащий контроль сохранностью переданной в пользование оргтехники	10%
6	Ненадлежащее исполнение служебных обязанностей (наличие жалоб со стороны учащихся, родителей и сотрудников; нареканий со стороны администрации и вышестоящих органов; замечаний по результатам проверок)	20%

7. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера находятся в прямой зависимости от должностного оклада директора школы и составляют не более 80% от должностного оклада директора.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 (среднемесячная заработная плата руководителя образовательной организации не должна превышать восьмикратный размер заработной платы работников образовательной организации).

7.3.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

7.4.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

7.5.Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя (заместителей), главного бухгалтера образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 19.01.2017 N 04 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Тюменского муниципального района".

8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни; сверх установленной законодательством нормы-часов

8.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ:
- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад (бухгалтеры, завхоз, коменданты, секретарь, специалист по кадрам, уборщики, дворники, водители), - в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.2. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа сотрудников сверх установленной ежедневной работы (смены) либо сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оформляется приказом о привлечении к сверхурочной работе.

9. Заключительные положения.

9.1. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

9.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения по предложению руководителя либо коллектива.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАОУ УСПЕНСКОЙ СОШ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ИНОГО МЕЖБЮДЖЕТНОГО ТРАНСФЕРТА

. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 N 343-п "Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы".

2. Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ Успенской СОШ, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

3. Вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 рублей).

4. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

5. Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя общеобразовательной организации об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе по различным основаниям.

8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

9. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020.