

Принято
общим собранием трудового коллектива
Протокол от 30.12.2014г. № 3

Согласовано профсоюзным комитетом
Протокол № 1 от 12.01.2015г.

Утверждено приказом по школе
от 13.01.2015 г. № 1/ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 63
города Тюмени

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 63 города Тюмени (далее по тексту – «Учреждение»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Тюменской области»;

постановлением Администрации города Тюмени от 10.12.2010 № 123-пк "О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений города Тюмени, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";

постановлением Администрации города Тюмени от 19.09.2011 № 98-пк «О внесении изменений в постановление Администрации города Тюмени от 10.12.2010 №123-пк»;

постановлением Администрации города Тюмени от 13.12.2011 № 135-пк «О внесении изменений в постановление Администрации города Тюмени от 19.09.2011 №98-пк»;

постановлениями Администрации города Тюмени от 13.02.2012 № 11-пк «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации города Тюмени»;

постановлением Администрации города Тюмени от 20.05.2013 № 46-пк "О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений города Тюмени, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";

уставом Учреждения.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), материальные выплаты и стимулирующие выплаты (премии).

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, а также осуществления выплат стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами города Тюмени.

1.5. Система оплаты и стимулирования труда работников в Учреждении, устанавливаемая настоящим Положением, включает следующие элементы:

| № | Элемент системы | Составляющие элемента |
|---|---|---|
| 1 | Базовая (гарантированная) часть заработной платы (ФОТб) | 1) должностной оклад; |
| | | 2) повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории; за сложность и (или) приоритетность предмета; |
| | | 3) выплаты компенсационного характера: |
| | | доплаты за выполнение дополнительного объема работы (дополнительной работы) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору работника; |
| | | выплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ и коллективным договором Учреждения за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных; |
| | | иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ; |
| | | доплаты за заведование кабинетом, за классное руководство, за руководство методическим обеспечением образовательного процесса, за внедрение инновационных образовательных программ |
| 2 | Стимулирующая часть заработной платы (ФОТс) | поощрительные выплаты по результатам труда (премии) |
| | | 1) ежемесячные доплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", за орден СССР или Российской Федерации; |
| | | 2) единовременные вознаграждения педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением; |
| | | 3) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) |
| 3 | Фонд оплаты труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, (ФОТпу) | 1) должностной оклад работникам, оказывающим платные услуги |
| | | 2) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании платных услуг |
| 4 | Фонд оплаты труда (ФОТ) | 1) районный коэффициент; |
| | | 2) Отчисления по страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний |

1.6. Гарантии по оплате труда.

1.6.1. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Тюменской области.

1.6.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ. СОСТАВ И СТРУКТУРА

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) Учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

2.2. ФОТ в Учреждении отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.3. Финансовые источники формирования ФОТ Учреждения.

2.3.1. ФОТ Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Формирование ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

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

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт, установленного для Учреждения муниципальными правовыми актами города Тюмени;

в) норматива финансового обеспечения расходов на предоставление дополнительного образования детям (при формировании учредителем Учреждения муниципального задания на услугу дополнительного образования детям);

г) количества обучающихся в Учреждении.

2.4. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на государственный образовательный стандарт, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{N} \times \text{K} \times \text{Д} \times \text{Н}, \text{ где:}$$

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда Учреждения;

N - норматив финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт на одного обучающегося;

K - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения расходов на государственный образовательный стандарт, установленный для Учреждения;

Д - доля ФОТ в общем объеме доведенных Учреждению расходов на государственный образовательный стандарт;

Н - количество обучающихся в Учреждении.

Доля ФОТ в общем объеме доведенных Учреждению расходов на государственный образовательный стандарт составляет 97,990712 %.

2.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Учреждения по муниципальному заданию на государственный образовательный стандарт, состоит из базовой части (ФОТб), величина которой составляет **70%** ФОТ, и стимулирующей части (ФОТс), величина которой составляет **30%** ФОТ.

$$\text{ФОТ (100\%)} = \text{Базовая часть (ФОТб (70\%))} + \text{Стимулирующая часть (ФОТс (30\%))}$$

2.6. Формирование и распределение ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Формирование и распределение ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Раздел 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

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

б) иных категорий педагогических работников (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы и др.);

в) административно-управленческий персонал (директор учреждения, главный бухгалтер, заместители директора, руководители структурных подразделений и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания и др.).

3.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах базовой части ФОТ (ФОТб). При этом:

а) доля ФОТ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

3.3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее **81,08%** доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более **18,92%** доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

$$\text{ФОТпп (100\%)} = \text{Общая часть (ФОТо) (81,08\%)} + \text{Специальная часть (ФОТсп) (18,92\%)}$$

3.3.2. Общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

3.3.3. 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 в пределах общей части доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

3.3.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТоп

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТоп}}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}$$
, где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

п - количество учебных недель в учебном году (количество учебных недель в учебном году устанавливается в соответствии с Типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов);

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

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

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.3.5. Специальная часть доли базовой части ФОТ 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:

| № п/п | Виды выплат компенсационного характера | Размер выплаты |
|-------|--|-------------------|
| 1 | доплата за заведование кабинетом | 450,900,1800,1450 |
| 2 | доплата за классное руководство | 900 |
| 3 | доплата за руководство методическим обеспечением образовательного процесса | 1500 |

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

| № п/п | Критерии | Размер коэффициента |
|-------|---|---------------------|
| 1 | за сложность и (или) приоритетность предмета (К): | |
| 1.1. | русский язык, литература, иностранный язык во 2-11 классах, математика, 1 класс начальной школы, предметы, преподаваемые на иностранных языках | 1,15 |
| 1.2. | предметы учебного плана, предусмотренного для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных (интегрированных) классах | 1,15 |
| 1.3. | часы педагогической коррекции по учебным предметам, которые предусмотрены учебными планами по программам VII, VIII видов в условиях общеобразовательных (интегрированных) классов | 1.15 |
| 1.4. | история, обществознание, география, биология, информатика и информационные коммуникационные технологии, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы | 1,10 |
| 1.5. | право, экономика, технология | 1,05 |

| | | |
|------|--|------|
| 1.6. | астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ и иные предметы, не предусмотренные настоящим Положением | 1,0 |
| 2 | за квалификационную категорию педагога (А): | |
| 2.1. | для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию (с 01.01.2011 г.) | 1,2 |
| 2.2. | для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию (до 01.01.2011 г.) | 1,15 |
| 2.3. | для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию | 1,10 |
| 2.4. | для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию | 1,05 |

г) увеличение должностного оклада на 15% за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, для обучающихся с малыми и затихающими формами туберкулеза, за работу в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел, при индивидуальном обучении на дому детей-хроников, индивидуальном или групповом обучении детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах, в иных лечебных, оздоровительных, профилактических организациях.

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

3.4.1. 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).

3.4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ДО), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А}) + (\text{Стп} \times \text{Н}_1 \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{К}_д \times \text{А}) + (\text{Стп} \times \text{Н}_2 \times \text{Т}_1 \times \text{К} \times \text{К}_д \times \text{А}), \text{ где:}$$

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н₁ – количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в классе;

Н₂ – количество обучающихся по часам педагогической коррекции по учебным предметам, которые предусмотрены учебными планами для общеобразовательных учреждений, реализующих специальное (коррекционное) образование по программам VII, VIII видов в условиях общеобразовательных (интегрированных) классов;

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

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

К_д – повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в интегрированных общеобразовательных классах по общеобразовательным предметам;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.3. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К} + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К} \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}) \times \text{А}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам;

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

Н₁, Н₂, Н_n – количество обучающихся по предметам в классе;

Т₁, Т₂, Т_n – количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по одному предмету в нескольких классах, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 + \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n) \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по одному предмету в нескольких классах;

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

Н₁, Н₂, Н_n – количество обучающихся по предмету в классах;

Т₁, Т₂, Т_n – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы;

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

Н – количество обучающихся в подгруппе;

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – коэффициент, учитывающий деление класса на подгруппы, определяемый следующим образом $\text{П} = (\text{Н}_1/\text{Н}) \times \text{С}$;

Н₁ – средняя наполняемость классов по образовательному учреждению;

С – понижающий коэффициент (применяется для выравнивания уровня должностного оклада).

3.4.6. Должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул;

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

Н – средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т – норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Со дня начала учебного года должностной оклад педагогического работника, принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 3.4.2.- 3.4.5., 3.4.7. настоящего Положения.

3.4.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, в больницах, в иных лечебных, оздоровительных, профилактических организациях, специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, в больницах, в иных лечебных, оздоровительных, профилактических организациях, специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

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

Н – средняя наполняемость по образовательному учреждению (параллели);

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.4.8. Средняя наполняемость по Учреждению (параллели) составляет – 28,82 человек.

3.4.9. Понижающий коэффициент для выравнивания уровня должностного оклада составляет 0,9.

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

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

а) проведение уроков и подготовка к ним,

б) проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися,

в) внеклассная работа по предмету, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

3.5. Определение размера должностного оклада иных работников.

3.5.1. Должностные оклады работников Учреждения, указанных в подпунктах "б", "в", "г", "д" пункта 3.1 настоящего Положения устанавливаются в штатном расписании Учреждения.

3.5.2. Размер должностных окладов работников определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

3.5.3. Должностной оклад заместителя директора составляет 54% должностного оклада директора Учреждения.

3.5.4. Должностной оклад главного бухгалтера составляет 54% должностного оклада директора Учреждения.

3.6. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в декабре текущего года направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Раздел 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТс) включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты:

| № | Виды выплат | Размер выплат | Порядок выплат |
|---|-------------|---------------|----------------|
|---|-------------|---------------|----------------|

| | | | |
|-----|--|---|--|
| п/п | | | |
| 1 | поощрительные выплаты по результатам труда (премии) руководителю и работникам образовательного учреждения | Устанавливаются в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения | |
| 2 | ежемесячные доплаты руководителю и работникам за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», за орден СССР или Российской Федерации | за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц; за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц; за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц; за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц. | устанавливаются трудовым договором на основании приказа директора Учреждения |
| 3 | единовременные вознаграждения руководителю и педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением | 26 тыс. рублей | производятся на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения |
| 4 | материальная помощь руководителю и работникам в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) | 5 тыс. рублей | |

4.2. На выплаты, предусмотренные подпунктами 1–2 пункта 4.1. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент – 15%.

4.3. Определение размера поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

4.3.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей ежемесячно производится премирование работников Учреждения.

4.3.2. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

а) средств стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст);

б) экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) (в декабре текущего года).

4.3.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей, установленных в приложении к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 4.3.12. настоящего Положения системой оценки результативности этих показателей.

4.3.4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) ежемесячно распределяются управляющим советом Учреждения по представлению директора Учреждения.

4.3.5. Предложения о премировании работников подаются заместителями директора по учебно-воспитательной работе (педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал Учреждения), заместителем директора по АХЧ (хозяйственно-технические работники), главным бухгалтером (работники бухгалтерской службы), директору Учреждения не позднее 26 числа каждого месяца.

4.3.6. Заместители директора, главный бухгалтер Учреждения представляется к премированию директором Учреждения.

4.3.7. Для проведения работы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст) и определению размеров премий работникам бухгалтерией Учреждения на основании предложений должностных лиц, указанных в пункте 4.3.5. настоящего Положения, в соответствии с пунктами 4.3.10. – 4.3.12. настоящего Положения готовится расчет поощрительных выплат по

результатам труда (премий) и в срок до 27 числа каждого месяца представляется председателю управляющего совета Учреждения (в его отсутствие заместителю председателя) для рассмотрения на заседании управляющего совета.

4.3.8. Председатель управляющего совета (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания управляющего совета для распределения поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

Заседание управляющего совета по распределению поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения проводится не позднее 27 числа каждого месяца.

В своей работе по распределению поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения управляющий совет руководствуется настоящим Положением.

Заседания управляющего совета проводятся в порядке, установленном положением «Об управляющем совете».

Решение управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения оформляется протоколом. В протоколе отражается список работников Учреждения с указанием размера премии для каждого премируемого работника.

Решение управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения является основанием для подготовки приказа директора Учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения.

Приказ директора Учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения готовится и подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения управляющим советом.

4.3.9. Работникам Учреждения, проработавшим неполный расчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.3.10. Работники Учреждения не представляются к премированию в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.3.11. При распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения в по балльной системе согласно Приложения показателей результативности труда работников.

Стоимость балла определяется путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ учреждения (ФОТст) за отчетный период, в т.ч. средств, составляющих экономию базовой части ФОТ (в декабре текущего года) (за исключением средств, направляемых на выплаты, предусмотренными подпунктами 2-4 пункта 4.1. настоящего Положения и отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также средств направляемых на осуществление поощрительных выплат (премий) директору учреждения в соответствии с муниципальными правовыми актами города Тюмени), на сумму итогового количества баллов, набранных работниками учреждения, по следующей формуле:

$$S = F / \text{SUM баллов}, \text{ где}$$

S – стоимость балла, в т.ч. районный коэффициент 15%;

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ учреждения (ФОТст) за отчетный период, в т.ч. средств, составляющих экономию базовой части ФОТ (в декабре текущего года), а также районный коэффициент 15% (за исключением средств, направляемых на выплаты, предусмотренными подпунктами 2-4 пункта 4.1. настоящего Положения и отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также средств направляемых на осуществление поощрительных выплат (премий) директору учреждения в соответствии с муниципальными правовыми актами города Тюмени);

SUM баллов – сумма итогового количества баллов, набранных всеми работниками учреждения.

Размер поощрительной выплаты по результатам труда (премии) каждого работника учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником учреждения, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

P – размер премии работника, в т.ч. районный коэффициент 15%;

S – стоимость балла, в т.ч. районный коэффициент 15%;

B – количество набранных работников баллов.

Раздел 5. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРЕДЕЛАХ ОБЪЕМА БЮДЖЕТНЫХ АССИГНОВАНИЙ НА ТЕКУЩИЙ ФИНАНСОВЫЙ ГОД, ДОВЕДЕННЫХ ДО УЧРЕЖДЕНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С МУНИЦИПАЛЬНЫМ ЗАДАНИЕМ НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЯМ

5.1. ФОТ в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям (ФОТдо), формируется для оплаты труда работников Учреждения, задействованных в процессе оказания данной услуги.

5.2. ФОТдо формируется на календарный год.

5.3. Доля ФОТдо в общем объеме средств, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, составляет 95,97 %.

5.4. Распределение ФОТдо.

5.4.1. ФОТ состоит из базовой части (ФОТб), величина которой составляет 70% ФОТ и стимулирующей части (ФОТс), величина которой составляет 30% ФОТ.

5.4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

5.4.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_y \times H \times T, \text{ где:}$$

ДО – заработная плата педагогического работника, непосредственно оказывающего услугу;

C_y - расчетная стоимость услуги (руб./час, руб./занятие и т.п.);

H - количество человек (потребителей) услуги;

T - количество часов по предмету в месяц (количество занятий и т.п.) (согласно учебному плану, расписанию, графику и т.п.).

5.4.4. В объеме средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, установленном в пункте 5.4.1. настоящего Положения, **учтены:**

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

Раздел 6. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Формирование ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).

6.1.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных услуг, имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

6.1.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу), формируется на календарный год.

ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Учреждения и работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

6.1.3. Доля ФОТ в общем объеме средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу), составляет 83,4 %.

6.2. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).

6.2.1. ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности обеспечивает:

а) заработную плату работников Учреждения, непосредственно оказывающих услугу;

б) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения, содействующим в оказании услуг, в том числе:

административно-управленческий персонал (директор учреждения, главный бухгалтер, заместители директора, руководители структурных подразделений и др.);

учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер,);

младший обслуживающий персонал (водитель,)

6.2.2. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

6.2.3. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = Су \times Н \times Т, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

Су - расчетная стоимость услуги (руб./час, руб./занятие (процедура) и т.п.);

Н - количество человек (потребителей) услуги;

Т - количество часов по предмету в месяц (количество занятий (процедур) и т.п.) (согласно учебному плану, расписанию, графику и т.п.);

При этом заработная плата педагогического работника, оказывающего платные дополнительные образовательные услуги, не может превышать уровень статистических данных о среднемесячной заработной плате в организациях города Тюмени (без субъектов малого предпринимательства) с учётом средней учебной нагрузки педагогического персонала Учреждения, но не менее 18 часов в неделю.

6.2.4. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу) осуществляется следующим образом:

| Должность | % от объема средств, поступающий от приносящей доход деятельности |
|---|---|
| Работник Учреждения, непосредственно оказывающий услугу | 36,26% |
| директор Учреждения | 10%, от ФОТ работников учреждения |
| Заместитель директора по учебной работе | 5- % от ФОТ курирующих педагогов |
| Главный бухгалтер | 5 % от ФОТ педагогов |
| Бухгалтер | 6,2 % от ФОТ педагогов |
| Кассир | 1,9 % от ФОТ педагогов |

6.3. В объеме средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, установленном в пункте 6.2.4. настоящего Положения, **учтены:**

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 15%;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 30,2%;

б) расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка работников Учреждения в связи с осуществлением им выплат из ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу) (не менее 1/12 от суммы каждой выплаты).

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

7.2. Оплата труда за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором Учреждения.

Раздел 8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 5 и 20 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

8.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

8.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

8.5. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), открытый в кредитной организации (банке).

Учреждение вправе самостоятельно выбирать кредитную организацию (банк) для открытия лицевых счетов работников. Услуги кредитной организации (банка) оплачиваются Учреждением самостоятельно.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждения.

9.2. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на Цвигун О.Ю., Коротченко В.А., Иванову Н.И., Федорову Т.Н.

9.3. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

9.4. Настоящее Положение вступает в силу **с 01 января 2015 года** и действует до отмены или замены его новым положением.

9.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

9.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения предусмотренной настоящим Положением системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ТРУДА РАБОТНИКОВ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ
ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ)**

| Наименование должности | Показатели | Периодичность измерения | Баллы |
|---------------------------------|---|----------------------------|-----------------------------------|
| | Показатели качества образования: | | |
| Педагогические работники | положительная динамика общей успеваемости по результатам успеваемости по предмету в сравнении с предыдущей четвертью | по окончании четверти | до 30 |
| | общая успеваемость обучающихся ОУ на уровне города (в том числе по результатам единого государственного экзамена) | по окончании учебного года | до 50 |
| | положительная динамика качественной успеваемости по предмету в сравнении с предшествующей четвертью или стабильность качественной успеваемости при 100% общей успеваемости 70%-100% 60% - 70% 55% - 60% 50% - 55% | по окончании четверти | до 30 до 20 до 10 до 5 |
| | высокие результаты обучающихся на итоговой аттестации по предмету | по окончании учебного года | до 100 |
| | подготовка призеров научно-практических конференций, интеллектуальных конкурсов, игр школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 10 до 30 до 50 до 100 |
| | участие обучающихся в научно-практических конференциях, интеллектуальных конкурсах, играх школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 5 до 15 до 30 до 50 |
| | подготовка призеров олимпиад школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 10 до 50 до 75 до 100 |
| | за участие обучающихся в олимпиадах школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 5 до 30 до 50 до 70 |
| | высокая результативность организации внеурочной деятельности по предмету | ежемесячно | до 50 |

| | | |
|---|--------------------------------|-----------------------------------|
| организация работы с одаренными детьми | по факту | до 30 |
| высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) | по факту | до 20 |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, использование современных образовательных технологий, в том числе здоровьесберегающих | по факту | до 50 |
| высокие результаты методической деятельности – участие в различных педагогических конкурсах, конференциях, сетевых сообществах, тьюторских курсах, организация и проведение семинаров, совещаний, педагогических советов, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий | по факту | до 30 до 50 до 75 до 100 |
| работа с программным комплексом Net-школа и другими ПК, электронными базами данных | ежемесячно | до 15 |
| обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины | ежемесячно | до 5 |
| позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (отсутствие обучающихся, нерегулярно посещающих школу, отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и т.д.) | ежемесячно | до 10 |
| высокий уровень ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (по результатам смотр-конкурса кабинетов) | 1 раз в четверть | до 10 |
| высокий уровень организации и ведение работы с обучающимися в адаптационный период | по факту | до 20 |
| Показатели сохранения здоровья обучающихся: | | |
| высокий уровень организации горячего питания обучающихся (свыше 70%) | 1 раз в четверть | до 10 |
| применение современных здоровьесберегающих технологий в процессе обучения | по результатам ВШК | до 20 |
| высокий уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (школьные спортивные олимпиады, праздники здоровья, Спартакиады, Дни здоровья, туристические походы и т.д.) | по факту за каждое мероприятие | до 20 |
| высокий уровень организации и проведения мероприятий по профилактике вредных привычек | по факту | до 20 |
| отсутствие случаев детского травматизма учителям физической культуры, трудового обучения, учителям – предметникам (раз в четверть) | по окончании четверти | до 20 |
| высокий уровень обеспечения норм и требований СанПиН | 1 раз в четверть | до 5 |

| | | | |
|---|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| | подготовка призеров олимпиад, спартакиад, эстафет и т.д. школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 10 до 30 до 50 до 100 |
| | участие обучающихся в олимпиадах, спартакиадах, эстафетах и т.д. школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | ежемесячно | до 5 до 15 до 30 до 50 |
| | положительная динамика, высокий коэффициент здоровья обучающихся | 1 раз в четверть | до 5 |
| | индивидуальное сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | ежемесячно | до 10 |
| Показатели уровня воспитательной работы: | | | |
| | высокий уровень работы по профилактике правонарушений, преступлений (отсутствие случаев правонарушений, преступлений) | 1 раз в четверть | до 10 |
| | высокий уровень работы с детьми, состоящих на различных видах учетов (снижение количества обучающихся, состоящих на различных видах учетов) | ежемесячно | до 10 |
| | индивидуальное сопровождение детей и семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации | ежемесячно | до 10 |
| | подготовка призеров смотров, конкурсов и т.д.: школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 10 до 30 до 50 до 100 |
| | участие обучающихся в смотрах, конкурсах и т.д.: школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 5 до 10 до 30 до 50 |
| | высокая организация занятости и отдыха обучающихся во внеурочное и каникулярное время | 1 раз в четверть | до 10 |
| | высокий уровень проведения мероприятий в рамках воспитательной программы | по факту за каждое мероприятие | до 20 |
| | высокий уровень проведения мероприятий, способствующих повышению имиджа школы | по факту | до 20 |
| | высокий уровень работы с родительской общественностью | ежемесячно | до 10 |
| | качественная организация дежурства по школе | ежемесячно | до 10 |
| Заместители директора по учебно-воспитательной работе | высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации | 1 раз в четверть | до 50 |
| | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса | ежемесячно | до 20 |
| | высокий уровень организации профильного и предпрофильного обучения | 1 раз в четверть | до 20 |

| | | |
|--|----------------------|-----------------------------------|
| высокий уровень организации мероприятий в рамках Программы «Одаренные дети» школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 15 до 30 до 50 до 100 |
| инициирование и высокий уровень организации инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация учебных программ, учебных пособий, цифровых образовательных ресурсов, проектов | ежемесячно | до 50 |
| развитие педагогического творчества – высокий уровень организации и проведения различных педагогических конкурсов, конференций, семинаров, совещаний, педагогических советов, педагогический чтений, открытых уроков, внеклассных мероприятий и т.д. школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 30 до 50 до 80 до 100 |
| высокий уровень организации участия обучающихся и педагогов в городских конкурсах, проектах, смотрах, соревнованиях, семинарах, конференциях школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 15 до 30 до 50 до 100 |
| высокий уровень проведения мероприятий, способствующих повышению имиджа школы | по факту | до 20 |
| высокий уровень организации работы с детьми различных категорий учета | ежемесячно | до 20 |
| высокий охват обучающихся организованным отдыхом и трудоустройством в каникулярное время (городской уровень и выше) | по окончании каникул | до 20 |
| внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательной и управленческой деятельности | ежемесячно | до 15 |
| высокая результативность работы по предоставлению дополнительных образовательных услуг, внеурочной работы учителей по предмету | ежемесячно | до 20 |
| высокий уровень взаимодействия с семьями обучающихся (нетрадиционные формы работы с родителями (законными представителями) обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций, высокий уровень их разрешения) | ежемесячно | до 15 |
| сохранение контингента обучающихся в 10-х. 11-х классах, отсутствие отчислений из ОУ обучающихся 1 – 9-х классов | 1 раз в четверть | до 20 |
| своевременность и высокое качество предоставленной годовой, квартальной и ежемесячной отчетности | ежемесячно | до 10 |
| высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |

| | | | |
|------------------------------|--|------------|-----------------------------------|
| Работники бухгалтерии | разработка новых программ и положений, подготовка экономических расчетов, выполнение расчетов по бюджету, мониторинга по заработной плате, направленных на эффективное использование бюджетных средств | ежемесячно | до 80 |
| | высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных, отчеты, мониторинги) работ и достижение высоких показателей | ежемесячно | до 80 |
| | внедрение и использование в управленческой деятельности информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |
| | высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |
| Заместитель директора по АХЧ | экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение | ежемесячно | до 10 |
| | обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий | ежемесячно | до 20 |
| | высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | ежемесячно | до 10 |
| | высокое качество организации и проведения ремонтных работ | по факту | до 50 |
| | высокое качество содержания пришкольной территории | ежемесячно | до 20 |
| | высокий уровень материально-технической обеспеченности образовательного процесса | ежемесячно | до 10 |
| | внедрение и использование в управленческой деятельности информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |
| | высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных, отчеты, мониторинги) работ и достижение высоких показателей | ежемесячно | до 50 |
| | высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |
| Секретарь | внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |
| | высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных, отчеты, мониторинги) работ и достижение высоких показателей | ежемесячно | до 50 |
| | высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |
| Библиотекарь | участие и результативность в различных конкурсах, конференциях, организация и проведение семинаров, совещаний, педагогических советов, проведение открытых внеклассных мероприятий школьного уровня городского уровня регионального уровня всероссийского уровня | по факту | до 20 до 30 до 50 до 100 |
| | высокая читательская активность обучающихся | ежемесячно | до 10 |
| | эффективное использование материальных ресурсов библиотеки | ежемесячно | до 10 |
| | внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |

| | | | |
|--|--|------------|-----------------------------------|
| | высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |
| | высокий уровень проведения мероприятий, способствующих повышению имиджа школы | по факту | до 20 |
| | высокий уровень организации внеурочных мероприятий с обучающимися, направленных на повышение читательской культуры | ежемесячно | до 20 |
| Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования | анализ социологических исследований и различных форм мониторинга | по факту | до 10 |
| | высокий уровень коррекционно-развивающей работы с обучающимися | ежемесячно | до 10 |
| | качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | ежемесячно | до 10 |
| | высокие результаты методической деятельности - участие и результативность в различных педагогических конкурсах, конференциях, организация и проведение семинаров, совещаний, педагогических советов, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий | по факту | до 20 до 30 до 50 до 100 |
| | внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |
| | высокий уровень организации работы с детьми различных категорий учета | ежемесячно | до 20 |
| | качественная организация питания обучающихся | ежемесячно | до 5 |
| | высокий уровень организации работы с родителями (законными представителями) | ежемесячно | до 10 |
| | внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий | ежемесячно | до 15 |
| | высокое качество ведения учетно-отчетной документации | ежемесячно | до 10 |
| Обслуживающий персонал (уборщики помещений, дворник, плотник, электрик, гардеробщик) | высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | ежемесячно | до 50 |
| | высокое качество содержания помещений и территории образовательного учреждения | ежемесячно | до 10 |
| | участие в подготовке школы к новому учебному году (ремонтные работы) | по факту | до 30 |