

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАОУ СОШ № 63 города Тюмени  
от 28.09.2019 № 71 /ОД

Положение  
об оплате и стимулировании труда работников  
МАОУ СОШ № 63 города Тюмени

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 63 города Тюмени (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в редакции постановления Администрации города Тюмени от 24.06.2019 № 94-пк) (далее – постановление № 2-пк), уставом Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени;

б) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права.

е) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

## 2. Фонд оплаты труда.

### Источники формирования. Состав и структура

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

а) базового норматива затрат на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования;

б) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеразвивающих программ;

в) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий;

г) базового норматива затрат на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

д) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а", "в" настоящего пункта;

е) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" настоящего пункта;

ж) количества обучающихся в Учреждении.

2.3. Формирование ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения, в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times (K_{vi} + K_{oi}) \times Д$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный

приказом директора департамента образования Администрации города Тюмени (далее - департамент образования);

$N_i$  - количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -ая муниципальная услуга;

$K_{vi}$  - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$K_{oi}$  - отраслевой корректирующий коэффициент к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$D$  - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах 0,972207.

2.5. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times \text{Ч}_i \times n_i \times D$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  - количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -ая муниципальная услуга;

$\text{Ч}_i$  - количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

$n_i$  - количество учебных недель на период предоставления  $i$ -й муниципальной услуги;

$D$  - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах 0,972207.

2.6. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times Ч_i \times n_i \times K_{vi} \times Д$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  - количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -ая муниципальная услуга;

$Ч_i$  - количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

$n_i$  - количество учебных недель на период предоставления  $i$ -й муниципальной услуги;

$K_{vi}$  - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$Д$  - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах 0,972207.

2.7. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:

$$\text{ФОТ} = N \times H \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования, в части суммы затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда;

$H$  - количество обучающихся, которым предоставлена муниципальная услуга.

### 3. Распределение ФОТ

3.1. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.1.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных

программ начального общего, основного общего, среднего общего образования состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.1.9 настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части ФОТ определяется приказом директора Учреждения в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись.

3.1.2. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	4% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	определяется коллективным договором
Работа в выходные и праздничные дни	200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ)	до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы»

в) выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, предусмотренные подпунктом «б» пункта 4.6 настоящего Положения (за заведование учебным кабинетом, за классное руководство, за методическое обеспечение

образовательного процесса, в том числе за руководство методическими объединениями, за проверку письменных работ).

3.1.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ (ФОТб).

3.1.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.1.5. Должностной оклад заместителя директора Учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере 44,7 % от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 44,7 % от должностного оклада директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,5.

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

$$\text{ДОн} = \text{ДОнш} \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДОн - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс;

ДОнш - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс, утвержденный штатным расписанием Учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, установленный пунктом 4.7.4 настоящего Положения.

3.1.7. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются:

ежегодно по состоянию на 1 января;

ежегодно по состоянию на 1 сентября;

в случаях изменения одного или нескольких базовых нормативов затрат, указанных в подпунктах "а" - "г" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения одного или нескольких коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а" - "в" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения выплат, установленных пунктом 4.6 настоящего Положения;

в случае изменения квалификационной категории, установленной пунктом 4.7.4 настоящего Положения;

в случае изменения учебной нагрузки.

3.1.8. Сложившаяся экономия базовой части ФОТ (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.1.9. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) ежемесячные выплаты директору и работникам Учреждения по основному месту работы:

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 учитель", "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.

б) единовременные выплаты директору и педагогическим работникам Учреждения, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

3.1.10. Сложившаяся экономия социальной части ФОТ (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.1.11. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.1.9 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения.

3.1.12. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная подпунктом «б» пункта 3.1.9 настоящего Положения, производится на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения.

3.1.13. Выплаты директору Учреждения, предусмотренные пунктом 3.1.9 настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением № 2-пк.

3.1.14. На выплаты, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.1.9 настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

3.2. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ.

3.2.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ (ФОТдо), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в реализации таких программ.

3.2.2. ФОТдо состоит из базовой части (ФОТдоб), которая составляет 100% ФОТдо.

3.2.3. Базовая часть ФОТдо (ФОТдоб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.2.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб).

3.2.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.2.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.2.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТдо работников, включаются:

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, страховым взносам по обязательному медицинскому страхованию, страховым взносам по обязательному социальному страхованию и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

3.3. Распределение ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся.



3.3.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся (ФОТкор), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в оказании данной помощи.

3.3.2. ФОТкор состоит из базовой части (ФОТкорб), которая составляет 100% ФОТкор.

3.3.3. Базовая часть ФОТкор (ФОТкорб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.3.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб).

3.3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.3.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.3.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТкор работников, включаются:

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, страховым взносам по обязательному медицинскому страхованию, страховым взносам по обязательному социальному страхованию и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

3.4. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Учреждения, работников Учреждения, задействованных в осуществлении приносящей доход деятельности в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

#### 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) определяется приказом директора Учреждения и составляет не менее 65% доли базовой части ФОТ (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) определяется приказом директора Учреждения и составляет не более 35% доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

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

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times n}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

n - количество учебных недель в учебном году (количество учебных недель в учебном году устанавливается учебным планом Учреждения);

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с объемом часов, предусмотренных учебным планом, для реализации федеральных

государственных образовательных стандартов общего образования, в том числе с учетом часов учебного плана, для обучающихся, находящихся на домашнем обучении.

4.6. Специальная часть базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплат, указанных в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

б) осуществление выплат компенсационного характера:

Основание выплаты	Размер выплаты
Классное руководство	Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) численностью обучающихся не менее наполняемости, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. С численностью обучающихся менее наполняемости размер выплаты снижается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах).
Заведование учебным кабинетом	Выплата компенсационного характера за заведывание учебным кабинетом выплачивается ежемесячно в размере: 900 рублей – заведует один педагог, 450 рублей каждому - заведуют два педагога, 1500 рублей – заведывание кабинетом химии без учета районного коэффициента
Руководство методическими объединениями	Выплата компенсационного характера за руководство методическим объединением выплачивается руководителю ежемесячно в размере 1500 рублей без учета районного коэффициента
Проверка письменных работ	Выплата компенсационного характера за проверку тетрадей выплачивается ежемесячно по предметам: русский язык и литература, математика, иностранный язык – 3% от начислений за учебные часы, история и обществознание, география, биология, химия, физика, естествознание и астрономия – 1% от начислений за учебные часы, начальные классы– 3% за 9 часов русского языка и математики

	без учета районного коэффициента
--	----------------------------------

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

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

4.7.1. С учетом особенностей преподавания предметов в соответствии с учебным планом в следующих размерах:

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К1) с учетом:

Предмет	Коэффициент
русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык, письмо и развитие речи <*>	1,20
предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы, язык и литература <*>, развитие речи <*>	1,15
литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, естествознание, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции, предусмотренные учебными планами, в том числе в условиях интегрированных классов, чтение и развитие речи <*>, история отечества <*>, социальные дисциплины <*>	1,10
физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, социально-бытовая ориентировка <*>	1,05
право, астрономия, черчение, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, ИЗО <*>, музыка и пение <*>, профессионально-трудовое обучение <*>, трудовое обучение <*>, трудовая практика <*>	1,0

-----  
<\*> - для предметов адаптированной основной общеобразовательной программы;

б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения (К2) - 1,05;

в) за преподавание учебных предметов на иностранных языках (К3) - 1,10;

4.7.2. С учетом особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы (К4) - 1,20;

4.7.3. С учетом особенностей форм реализации образовательных программ и форм обучения:

за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий (К5) - 1,05;

4.7.4. За квалификационную категорию педагогических работников (А) в размере:

Квалификационная категория	Коэффициент
Высшая	1,20
Первая	1,10

4.8. 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 работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним;

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

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с заключением медицинской организации;

подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса.

## 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, осуществляющего преподавание по нескольким предметам в одном классе (нескольких классах), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times ((\text{Н1} \times \text{T1} \times \text{K11} \times \text{K2} \times \text{K3}) + (\text{Н11} \times \text{T1} \times \text{K11} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4}) + (\text{Н2к} \times \text{T1} \times \text{K11}) + (\text{Нср} \times \text{T11} \times \text{K11}) + \dots + (\text{Нn} \times \text{Tn} \times \text{K1n} \times \text{K2} \times \text{K3}) + (\text{Н1n} \times \text{Tn} \times \text{K1n} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4}) + (\text{Н2к} \times \text{Tn} \times \text{K1n}) + (\text{Нср} \times \text{T1n} \times \text{K1n})) \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по нескольким предметам;

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

Н1,..., Нn - количество обучающихся по предметам в одном классе (нескольких классах) (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11,..., Н1n - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательный класс (общеобразовательные классы);

Н2к - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T1,..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T11,..., T1n - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

K11,..., K1n - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

K2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

K3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

K4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

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

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times ((\text{Н1} \times \text{T1} \times \text{K2} \times \text{K3}) + (\text{Н11} \times \text{T1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4}) + (\text{Н2к} \times \text{T1}) + (\text{Нср} \times \text{T11}) + \dots + (\text{Нn} \times \text{Tn} \times \text{K2} \times \text{K3}) + (\text{Н1n} \times \text{Tn} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4}) + (\text{Н2к} \times \text{Tn}) + (\text{Нср} \times \text{T1n})) \times \text{K1} \times \text{А},$$

где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по одному предмету в нескольких классах;

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

Н1,..., Нn - количество обучающихся по предметам в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11,..., Н1n - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательные классы;

Н2к - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T1, ..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T11, ..., T1n - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

K1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

K2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

K3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

K4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times ((\text{Н1} \times \text{T1} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{П1}) + (\text{Н11} \times \text{T1} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4} \times \text{П2}) + \dots + (\text{Нn} \times \text{Tn} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{П1}) + (\text{Н1n} \times \text{Tn} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4} \times \text{П2})) \times \text{A}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы;

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

Н1, ..., Нn - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11, ..., Н1n - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

T1, ..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

K1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

K2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

K3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

K4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

П1 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$$П1 = (Нср / Н) \times С1, \text{ где:}$$

Нср - средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);

Н - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

С1 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 0,8 (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

П2 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$$П2 = (Нср / Н1) \times С2, \text{ где:}$$

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

Н1 - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

С2 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 1,2 (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья).

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

$$ДО = Стп \times Нср \times Т \times К1 \times А, \text{ где:}$$

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

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

Со дня начала учебного года должностной оклад педагогического работника, принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 5.2 - 5.4, 5.6 - 5.8 настоящего Положения.



5.6. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А} \times \text{У}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел;

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

У - понижающий коэффициент 0,8 (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется с учетом условий, уровня реализации общеобразовательной программы и применения образовательных технологий).

5.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А} \times \text{У} \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции;

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - количество часов психологической и (или) логопедической коррекции (согласно учебному плану);

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

У - понижающий коэффициент 0,8 (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется исходя из количества обучающихся).

5.8. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных, в том числе сетевых, технологий, а также педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях с использованием дистанционных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{К5} \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных технологий;

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К5 - повышающий коэффициент за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных технологий;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению составляет 31,5 человека.

## 6. Распределение стимулирующей части ФОТ

6.1. 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.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, которые распределяются ежемесячно в объеме, установленном локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения). При этом доля (ФОТст), подлежащая распределению в квартал, должна соответствовать доле (ФОТст) в год, установленной локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения).

6.3. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст), сформированная исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, распределяется на всех работников Учреждения за исключением директора Учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) директору Учреждения производятся в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего,

среднего общего образования, Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными постановлением № 2-пк.

6.5. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

а) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

б) экономии базовой части ФОТ (ФОТб);

в) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц);

г) экономии централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - централизованный фонд) в случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в декабре текущего года);

д) финансовых средств, дополнительно доведенных до Учреждения департаментом образования на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы.

6.6. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 6.14 настоящего Положения системой оценки показателей.

В целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников Учреждения, доведения средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в регионе, иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах департамента образования, стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения могут производиться в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (премий), а также в размере, указанном в информационных письмах департамента образования.

6.7. Источниками информации о деятельности работника являются:

а) итоговые ведомости успеваемости;

б) статистически обработанные результаты наблюдений;

в) документация (классные журналы, протоколы, приказы, справки);

г) мониторинг качества образовательных услуг;

д) свидетельства, дипломы, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензия на работу педагога;

е) представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя работника;

ж) листы самооценки, заполняемые работниками;

з) другие документы, информация и материалы.

6.8. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом

директора Учреждения. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета Учреждения из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.9. Ежемесячно в срок до 28-го числа работники, указанные в пункте 6.10 настоящего Положения, представляют директору Учреждения представления (предложения) о премировании работников, находящихся в их подчинении, в соответствии с пунктом 6.6 настоящего Положения по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.10. Педагогические работники, секретарь учебной части представляются к премированию заместителем директора по УВР

Административно-хозяйственный персонал представляется к премированию директором Учреждения.

Заместитель директора, исполняющий обязанности директора Учреждения в период его отсутствия (отпуска, командировки, болезни и др.), представляет себя к премированию самостоятельно.

6.11. Представления (предложения) о премировании работников в срок до 30-го числа каждого месяца представляются директором Учреждения в комиссию для рассмотрения.

6.12. Председатель комиссии (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения.

Заседание Комиссии проводится не позднее 30-го числа каждого месяца.

В целях распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения, указанных в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением, а также Положением о комиссии, утвержденным приказом директора Учреждения.

6.13. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа директора Учреждения о премировании работников Учреждения.

Приказ о премировании работников Учреждения подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения комиссией.

Стимулирующие выплаты (премий) работникам Учреждения подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, могут быть выплачены в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

6.14. При распределении стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения по балльной системе по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Стоимость баллов определяется по следующей формуле:

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

S - стоимость баллов;

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ (ФОТст), экономию в соответствии с подпунктами «б» - «г» пункта 6.5 настоящего Положения в отчетном периоде, за вычетом средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения;

SUM баллов - сумма итогового количества баллов, набранных всеми работниками Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты (премии) каждого работника Учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

P - размер стимулирующей выплаты (премии) работника;

S - стоимость балла;

B - итоговое количество набранных работником баллов по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.15. Размер стимулирующей выплаты (премии) снижается на 30% от количества баллов, набранных работником, при наличии дисциплинарного взыскания в месяце, по итогам которого производится премирование.

6.16. Стимулирующая выплата (премия) производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату принятия комиссией решения о ее распределении.

6.17. На стимулирующие выплаты (премии) начисляется районный коэффициент.

## 7. Стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда

7.1. Работникам Учреждения могут осуществляться стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.2. Централизованный фонд формируется в порядке, установленном постановлением № 2-пк.

7.3. Стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда производятся ежеквартально в месяце, следующем за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в декабре, с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных приказом директора департамента образования.

Критериальные оценки (количество баллов) показателей эффективности деятельности работников, доля бюджетных средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда, устанавливаются приказами директора департамента образования.

Система оценки показателей результативности деятельности работников Учреждения в целях осуществления стимулирующих выплат (премий) за счет

бюджетных средств централизованного фонда устанавливается постановлением № 2-пк.

7.4. Для осуществления стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения за счет бюджетных средств централизованного фонда, в срок до 1-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование за счет бюджетных средств централизованного фонда, а за IV квартал в срок до 1-го декабря заместитель директора Учреждения составляет предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) по установленной постановлением № 2-пк форме и представляет его на согласование и подписание директору Учреждения. В срок до 3-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в срок до 3-го декабря, предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) направляется в адрес департамента образования.

7.5. Выписка из протокола комиссии по распределению централизованного фонда является основанием для подготовки специалистом по кадрам Учреждения приказа директора Учреждения о премировании работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

Приказ о премировании не позднее 12 числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, доводится директором Учреждения до сведения работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.6. В случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, сложившаяся экономия в декабре текущего года направляется директором Учреждения на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

## 8. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения

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

8.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от оказания услуг (ФОТпу), формируется на период оказания платных услуг.

ФОТпу формируется для оплаты труда директора Учреждения и работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

8.3. Доля ФОТпу в общем объеме средств, поступающих от оказания услуг составляет 36,26 %.

8.4. ФОТпу обеспечивает:

а) заработную плату работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу);

б) выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения);

в) стимулирующие выплаты директору Учреждения.

8.5. 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.

8.6. Для определения размера заработной платы работников, непосредственно оказывающих услугу (основного персонала), применяется условная единица «средняя стоимость человеко-часа».

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

$$ЗП = СрСТч/ч \times Kиз \times Kп \times Kч, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа по должности, руб.;

Kиз – повышающий коэффициент за индивидуальные занятия;

Kп – фактическое количество потребителей услуги, определяемое на основании табеля посещаемости данной услуги за текущий месяц;

Kч - количество часов оказанной услуги в текущем месяце.

Средняя стоимость человека-часа рассчитывается по каждой должности по следующей формуле:

$$СрСТч/ч = \frac{ЗПосн.п}{(Kз1 \times Kп1 + Kз2 \times Kп2 + KзN \times KпN)}, \text{ где}$$

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа, руб.;

ЗПосн.п – затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (по должности), руб.;

Kз1 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

Kз2 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

KзN – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге NN;

Kп1 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 1;

Kп2 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 2;

KпN – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге NN.

8.10. Размеры заработной платы работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (средняя стоимость человеко-часа, выплаты за индивидуальные занятия), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

8.11. Месячная заработная плата работника, 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.

8.12. На заработную плату работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала), начисляется районный коэффициент.

8.13. Заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) за текущий месяц рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = Кпс \times \sum \text{Нач.зпосн.п.}, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения);

Кпс – коэффициент (процент), установленный пунктом 8.14 настоящего Положения для каждой должности работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (без учета резерва отпусков и страховых взносов, начисляемых на фонд оплаты труда);

$\sum$ Нач.зпосн.п. – сумма фактически начисленной заработной платы работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу), по всем услугам, руб.

8.14. Для определения заработной платы работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) устанавливаются следующие коэффициенты (проценты) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала):

Должность	Коэффициент, %
Директор	10% от объема средств, направляемых на формирование ФОТ работников ОО
Заместитель директора	5%, от ФОТ курирующих педагогов, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Главный бухгалтер	5%, от ФОТ педагогов, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Бухгалтер	6,2%, от ФОТ педагогов, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Бухгалтер	1,9%, от ФОТ педагогов, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности

8.15. Выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения), установленные пунктом 8.13 настоящего Положения, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), предусматривающих выполнение указанными работниками дополнительной работы, связанной с оказанием услуг.



8.16. Стимулирующие выплаты директору Учреждения от полученных Учреждением доходов от оказания услуг, устанавливаются в трудовом договоре с директором Учреждения по согласованию с департаментом образования в размере, не превышающем 10% от ежемесячного объема средств, полученных от оказания платных образовательных и иных платных услуг, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. 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.

9.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа директора Учреждения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

9.3. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются нормативным правовым актом Тюменской области за счет бюджетных ассигнований бюджета Тюменской области, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

## 10. Порядок выплаты заработной платы

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

20-го числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

5-го числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

10.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

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

10.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в порядке, установленном статьей 136 Трудового кодекса РФ.

## 11. Заключительные положения

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

11.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

11.3. Ведение табеля учета использования рабочего времени возлагается: на заместителя директора по УВР - в отношении педагогических работников; на заведующего хозяйством – в отношении остальных работников.

11.4. 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.

11.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

Приложение № 1 к Положению об оплате  
и стимулировании труда работников  
МАОУ СОШ № 63 города Тюмени

Показатели  
эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий)

Наименование должности	Показатели эффективности и результативности труда	Критерии оценки показателей	Способ (метод оценки показателя)	Периодичность оценки показателей
Педагогические работники	<b>1. Динамика образовательных результатов обучающихся (оценка деятельности учителя и классного руководителя в учебном процессе):</b>			
	1.1 Обеспечение стабильности или положительной динамики общей успеваемости и качества обучения по предмету в сравнении с предыдущим периодом (оценка деятельности учителя).	<p>Стабильная или положительная динамика общей успеваемости и качества обучения по предмету (предметам)</p> <p>Наличие неуспевающего и документов, подтверждающих работу по ликвидации пробелов в знаниях обучающегося</p> <p>Наличие неуспевающего и отсутствие документов, подтверждающих работу по ликвидации пробелов в знаниях обучающегося</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p>	По итогам четверти, полугодия

	<p>1.2. Обеспечение стабильности или положительной динамики общей успеваемости и качества обучения по классу в сравнении с предыдущим периодом (оценка деятельности классного руководителя).</p>	<p>Стабильная или положительная динамика общей успеваемости и качества обучения по предмету (предметам)</p> <p>Наличие неуспевающего и документов, подтверждающих работу по ликвидации пробелов в знаниях обучающегося</p> <p>Наличие неуспевающего и отсутствие документов, подтверждающих работу по ликвидации пробелов в знаниях обучающегося</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p>	<p>По итогам четверти, полугодия</p>
<p><b>2. Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня по данным информационных систем, а также в творческих конкурсах и спортивных мероприятиях</b></p>				
	<p>2.1. Результативность участия школьников в олимпиадах, научно-практических конференциях (в статусных, утверждённых Минпросвещения РФ).</p>	<p>Победитель муниципального, регионального этапа</p> <p>Призер муниципального, регионального этапа</p> <p>За участников, набравших свыше 50% в рег., муницип. этапе</p>	<p>100 баллов</p> <p>80 баллов</p> <p>20 баллов</p>	<p>При наличии результатов</p>

		Участие в муниципальном этапе: - свыше 5 чел. - до 5 чел.	15 баллов 10 баллов	
		Участие в школьном этапе: -свыше 15 чел. - до 15 чел.	10 баллов 5 баллов	
2.2. Результативность участия школьников в дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях. Результативность участия школьников в школьных олимпиадах в рамках предметных недель.		За участие: - до 15 чел. - свыше 15 чел.	5 баллов 10 баллов	По итогам месяца
		За победителя школьной олимпиады (1,2,3 место)	5 баллов	При наличии результатов
2.3. Результативность участия <u>команды школьников</u> в творческих выставках и конкурсах, спортивных соревнованиях (только по предметам: ИЗО, технология, музыка, физкультура).		Победитель муниципального, регионального уровней Призер муниципального, регионального уровней	20 баллов 10 баллов	При наличии результатов
<b>3. Участие учителя в педагогических проектах (в т.ч. коллективных)</b>				
3.1. Участие учителя (очное) в общешкольных или межшкольных мероприятиях по итогам исследовательской или проектной деятельности по плану работы или по приказу директора.		За каждое мероприятие: - региональный уровень - муниципальный уровень - школьный уровень	20 баллов 15 баллов 10 баллов	При наличии результатов
3.2. Участие учителя в организации и проведении предметной недели на параллели в школе		Организация и проведение одного мероприятия	5 баллов	При наличии результатов
3.3. Участие учителя в организации и проведении общешкольных или межшкольных спортивных мероприятий, творческих выставок и конкурсов (учителя музыки, ИЗО, технологии, физкультуры).		Организация и проведение одного мероприятия	10 баллов	При наличии результатов
<b>4. Результативность научно-методической деятельности учителя</b>				
4.1. Выступление на педагогических советах, научно-практических конференциях, форумах разного уровня, проведение мастер-классов, открытых		-Региональный уровень -муниципальный	20 баллов	При наличии

	уроков.	уровень -школьный уровень -уровень МО	15 баллов 10 баллов 5 баллов	
	4.2. Уровень и статус участия учителя в профессиональных конкурсах.	- Победитель очного тура регионального, муниципального уровней, - призёр, лауреат, дипломант, - участник.  - Победитель очного тура в ОУ, - призёр, лауреат, дипломант, - участник.	100 баллов  80 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов 10 баллов	При наличии результатов
	4.3. Учитель - методический наставник специалиста, имеющего пед. стаж менее 3-х лет	За каждого учителя (при наличии отчетной документации)	20 баллов	ежемесячно
<b>5. Качество ведения документации учителем и классным руководителем, ответственными лицами</b>				
	5.1. Своевременное и качественное ведение школьной документации: оперативной документации, баз данных ("WEB-образование", сайт Департамента образования), составление и корректировка школьного расписания, выполнение функций администратора "WEB-образование", выполнение функций администратора питания.	- учитель ("WEB-образование"  -кл. руководитель (сайт Департамента образования)  - педагог  - администратор расписания  - администратор питания  -администратор "WEB-образование»	2 балла  2 балла  1 балл  40 баллов 40 баллов 10 баллов	По итогам четверти  По итогам четверти  За каждый оперативный отчет  Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно

	5.2. Своевременное и качественное ведение документации по работе с детьми с ОВЗ (учитель и классный руководитель).	Без замечаний (своевременно и качественно)	5 баллов	Ежемесячно
<b>6. Оценка работы учителя во внеурочной деятельности</b>				
	6.1. Результативное участие учащихся класса в мероприятиях, конкурсах вне плана работы классного руководителя.	Региональный или муниципальный уровень: - победитель, призер - участник  Школьный уровень: - победитель, призер - участник	20 баллов 10 баллов  5 баллов 3 балла	При наличии результатов
	6.2. Организация экскурсий, походов, поездок, посещение культурно-просветительских учреждений, учебных заведений с целью профессиональной ориентации учащихся класса (при соблюдении требований организованного выезда).	При наличии документов (приказ, проведенный инструктаж обучающихся с записью в журнале инструктажей)	3балла	При наличии
	6.3. Оформление информационных, познавательных, тематических стендов, выставок детского творчества в рекреациях и регулярное их обновление; представление информации на школьном сайте (о проведенных общешкольных мероприятиях).	Участие в оформлении  Подготовка информации для сайта	2 балла  5 баллов	За одну выставку или стенд За одну публикацию на сайте школы
	6.4. Организация внеучебной занятости обучающихся (внеурочные занятия; предметные кружки (занятия); в т.ч. консультации по подготовке обучающихся к ГИА; сопровождение промежуточной аттестации обучающихся, находящихся на семейном обучении).	Проведение 1 часа внеурочного занятия, предметного кружка  Проведение 1 часа консультации по подготовке обучающихся к ГИА  Сопровождение промежуточной аттестации	1балл  1,5 балла  1,5 балла	Ежемесячно

		обучающихся, находящихся на семейном обучении		
<b>7. Степень участия классного руководителя в профилактике безнадзорности, беспризорности и правонарушений</b>				
7.1. Наличие плана работы с детьми "группы риска" и его реализация. Количество посещенных семей учащихся класса (при наличии акта посещения)	При наличии и реализации плана (за каждого обучающегося)	10 баллов	Ежемесячно	
	За каждую посещенную семью по личной инициативе (при наличии акта посещения)	2 балла		
<b>8. Степень участия учителя (классного руководителя) в реализации программы "Школы здоровья"</b>				
8.1. Реализация учителем мероприятий профилактической направленности по развитию здоровьесформирующей среды и формированию здорового образа жизни	Отсутствие травм в учебном процессе	3 балла	Ежемесячно	
8.2. Организация классным руководителем питания обучающихся класса	Охват детей горячим питанием: -свыше 70%	3 балла	Ежемесячно	
	-50-70%	2 балла		
	- 1- 49 %	1 балл		
<b>9. Уровень общественной активности обучающихся</b>				
9.1. Организация классным руководителем участия обучающихся в социально-значимой деятельности	Участие в акции "Чистые стены"	2 балла	Ежемесячно	
	Участие в акции "Чистый школьный двор"	2 балла	По графику	
9.2. Дежурство в школе	Дежурство учителя	2 балла	По графику	
	Дежурство классного руководителя с классом	5 баллов		



Заместитель директора	1. Позитивная динамика результатов деятельности по обеспечению качества образования (например: промежуточная и итоговая аттестация, количество педагогов, активно применяющих образовательные технологии, удовлетворенность участников образовательного процесса качеством учебной и внеучебной деятельности)	Стабильность или наличие положительной динамики по результатам государственной итоговой аттестации	50 баллов	На начало учебного года, следующего за периодом ГИА
		Количество курируемых педагогов, активно применяющих образовательные технологии (40% и более)	25 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся по организации УВП	15 баллов	Ежемесячно
	2. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного обучения, углублённого изучения отдельных предметов, предметных областей	Доля обучающихся 10 – 11 классов, охваченных профильным обучением, не менее 40% от общей численности обучающихся 10 -11 классов.	20 баллов	Ежемесячно
		Доля обучающихся классов с углублённой (расширенной) подготовкой по отдельным предметным областям (предметам) не менее 10% от общей численности обучающихся 5 – 9 классов	20 баллов	Ежемесячно
	3. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и	Обеспечение условий организации обучения и	30 баллов	За месяц (при наличии)

	<p>контроль за их реализацией (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях, дети-мигранты)</p>	<p>воспитания обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов</p> <p>Деятельность, направленная на выявление и организацию работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с одарёнными детьми;</li> <li>- с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)</li> </ul> <p>Организация работы по формированию системы индивидуального сопровождения освоения общеобразовательных (общеразвивающих дополнительных) программ для разных категорий детей</p> <p>Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах различного уровня, научно-практических конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель (призер) муниципального уровня,</li> <li>- победитель (призер) регионального уровня</li> <li>- победитель (призер)</li> </ul>	<p>20 баллов 10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>20 баллов 30 баллов 50 баллов</p>	<p>За месяц (при наличии)</p> <p>За каждого обучающегося ежемесячно</p> <p>При наличии</p> <p>При наличии</p> <p>При наличии</p>
--	--	--	--	--

		всероссийского, международного уровня		
4. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности (например: взаимодействие с социальными партнерами, организация мониторинга внеурочной деятельности программно-методическое сопровождение, охват внеурочной деятельностью, диагностика эффективности внеурочной деятельности, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья)		Выполнение муниципального задания по занятости обучающихся в объединениях дополнительного образования	10 баллов	Ежемесячно
		Организация деятельности детских общественных объединений	5 баллов	За каждое объединение
		Обеспечение результативного участия школьников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях в рамках внеурочной деятельности	10 баллов	За каждого призера, победителя
		Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	15 баллов	За каждое общешкольное КТД
		Организации каникулярного отдыха обучающихся	15 баллов	За каждый период
5. Контроль за реализацией комплекса мер по предупреждению неуспеваемости и непосещаемости уроков без уважительной причины		Стабильность или наличие положительной динамики по результатам текущей и промежуточной аттестации обучающихся	20 баллов	Ежемесячно

		Снижение численности обучающихся (либо их отсутствие), систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины.	20 баллов	Ежемесячно
	6. Координация профилактической работы различной направленности (например: профилактика асоциального поведения, неуспеваемости, правонарушений)	Организация и сопровождение работы опорного базового кабинета профилактики злоупотребления психоактивными веществами	20 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие случаев правонарушения среди учащихся	10 баллов	Ежемесячно
	7. Разработка мер по развитию здоровьесформирующей среды, контроль за их реализацией (например: переход на классно-урочную систему, профилактика школьно-обусловленных заболеваний, соблюдение школьно-гигиенических требований на уроке)	Отсутствие случаев нарушения безопасности обучающихся	10 баллов	Ежеквартально
		Организация профилактики детского травматизма в образовательном учреждении	10 баллов	Ежемесячно
		Организация взаимодействия с учреждениями здравоохранения	10 баллов	Ежемесячно
	8. Координация работы коллегиальных органов управления образовательной организацией	Взаимодействие и совместная работа с органом государственно-общественного управления	15 баллов	Ежемесячно

	9. Развитие различных форм работы с родительской общественностью (например: семейно-школьные проекты, родительские лектории, форумы, интернет-приемные, форумы, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки)	Разработка и применение инновационных форм работы с родительской общественностью	20 баллов	Ежемесячно
	10. Организация работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогов	<p>Управление проектными командами педагогов (например, "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", внедрение методик групповой работы, предметные недели, обучающее сотрудничество)</p> <p>Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации</p> <p>Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов</p> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в</p>	<p>50 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>	<p>Ежемесячно (при наличии)</p> <p>За каждого педагога</p> <p>За каждого педагога</p>

		работе городских методических объединений: - Школьный уровень - Муниципальный уровень - Региональный, всероссийский уровни	30 баллов 50 баллов 100 баллов	За каждое мероприятие
	11. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности	Своевременное и качественное заполнение электронных мониторингов, своевременная сдача статистической отчетности и др.	25	Ежемесячно
Заведующий хозяйством	1. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в образовательной организации		50	ежемесячно
	2. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации		50	ежемесячно
	3. Улучшение материально-технической обеспеченности образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и правил и правилами благоустройства территорий; профилактика работы инженерных систем и конструктивных элементов зданий и прилегающей территории		55	ежемесячно
	4. Участие в подготовке плана финансово-хозяйственной деятельности с целью эффективного использования бюджетных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг		20	ежемесячно
	5. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности		25	ежемесячно
	6. Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)		55	по мере необходимости
	7. Разработка и реализация мер по формированию и развитию культуры труда обслуживающего персонала		40	ежемесячно
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг, и исключение неэффективных расходов		50	ежемесячно
	2. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами		40	по итогам контроля

	3. Работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов		25	ежемесячно
	4. Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям		30	ежеквартально
	5. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами		30	по итогам проверок
	6. Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов		45	ежемесячно
	7. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности		25	ежемесячно
	8. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника		40	ежемесячно
	9. Размещение информации на сайте bus.gov.ru в рамках своей компетенции в сроки, установленные нормативными правовыми актами		10	по мере необходимости
	10. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерская отчетность, мониторинг основных показателей развития отрасли) от учредителя		50	ежеквартально
Педагог-психолог	1. Психолого-педагогическое сопровождение педагогических работников в поддержке и развитии ребёнка в соответствии с его индивидуальными возможностями (например: семинары-практикумы, лаборатории, консультации, тренинги)		25	ежемесячно
	2. Создание психолого-педагогических условий для организации педагогическими работниками индивидуального сопровождения детей, с особыми образовательными потребностями (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях)		30	ежемесячно
	3. Проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе		15	ежемесячно
	4. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "опыт молодым")		20	ежемесячно
	5. Участие в планировании и разработке программ психолого-педагогического сопровождения детей, непосещающих занятия без уважительной причины		25	ежемесячно
	6. Организация и проведение консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся и обучающимися (например: очные консультации, страница психолога на школьном сайте, "почта доверия", семинары, практикумы)		25	ежемесячно
	7. Создание элементов образовательной инфраструктуры, направленной на снятие психоэмоционального напряжения (например: уголки психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы)		20	ежемесячно
	8. Проведение профилактических мероприятий различного уровня в рамках работы опорного базового кабинета профилактики злоупотребления		30	по факту проведения

	психоактивными веществами			
	9. Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах различного уровня		30	по факту участия
Социальный педагог	1. Методическое сопровождение педагогических работников, в том числе классных руководителей, по вопросам социальной адаптации обучающихся		35	ежемесячно
	2. Координация и реализация планов совместной деятельности с учреждениями и органами системы профилактики		30	ежемесячно
	3. Организация и координация деятельности педагогов, направленной на успешную социализацию обучающихся (например: культурно-образовательные и семейно-школьные проекты, деловые игры, внеурочная занятость, трудоустройство, наставничество)		35	ежемесячно
	4. Позитивная динамика общей и индивидуальной профилактической работы с обучающимися (воспитанниками), находящимися в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта		25	ежемесячно
	5. Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей группы особого внимания (например: консультации, посещение семей)		25	ежемесячно
	6. Проведение профилактических мероприятий различного уровня в рамках работы опорного базового кабинета профилактики злоупотребления психоактивными веществами		30	по факту проведения
	7. Участие в судебных заседаниях и следственных действиях		10	по факту
Учитель-логопед	1. Методическое сопровождение педагогических работников по вопросам логопедической помощи обучающимся		15	ежемесячно
	2. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "опыт молодым")		20	ежемесячно
	3. Организация и проведение консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся и обучающимися (например: очные консультации, "почта доверия", семинары, практикумы)		15	ежемесячно
	4. Использование современных инновационных технологий в работе с обучающимися		10	ежемесячно
Педагог-организатор	1. Координация работы коллегиальных органов самоуправления обучающихся		20	ежемесячно
	2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, волонтерские отряды, социальные проекты, воспитательные мероприятия)		40	ежемесячно
	3. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды в образовательной организации		20	ежемесячно
	4. Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях различного уровня		20	по факту участия
Делопроизводитель,	Позитивные результаты деятельности (сохранность лабораторного		25	ежемесячно



системный администратор, администратор, лаборант, медицинская сестра, помощник делопроизводителя	оборудования; своевременное устранение неполадок оборудования, качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)			
	Осуществление документационной кадровой работы в школе; осуществление делопроизводства; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранность ,осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации		50	ежемесячно
	Обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий, ремонтные работы		35	ежемесячно
	Выполнение трудовой дисциплины		20	ежемесячно
	Выполнение внеочередных работы связанных с производственной необходимостью		15	по факту
	За качественное ведение электронного документооборота		10	ежемесячно
Педагог-библиотекарь	1. Формирование культурно-образовательной среды библиотеки как центра информационного просвещения, методической работы со всеми участниками образовательного процесса		20	ежемесячно
	2. Проведение мероприятий по формированию и развитию информационной культуры педагогических работников и обучающихся (например: викторины, олимпиады, конкурсы, предметные недели, тренинги и лектории по культуре русской речи, библиотечные уроки, выставки, использование школьного пространства через организацию мобильных образовательных кластеров)		45	ежемесячно
	3. Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, "опыт молодым")		25	ежемесячно
	4. Участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, "человек читающий", благотворительные акции)		30	ежемесячно
	5. Организация работы с городским обменным фондом учебников с целью обеспечения учебного процесса (измерение - динамика обеспеченности)		25	ежемесячно
	6. Организация межведомственного взаимодействия с организациями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга (например: единые библиотечные дни, праздники книги, русский букер)		20	ежемесячно
	7. Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами		15	ежемесячно
Водитель	1. Содержание транспортного средства в чистоте и исправном техническом состоянии		10	ежемесячно
	2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя		1	ежемесячно
	3. Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения		1	ежемесячно
	4. Экономное использование горюче-смазочных материалов		3	ежемесячно
	5. Соблюдение этических норм общения со всеми участниками		10	ежемесячно

	образовательного процесса, культура обслуживания			
	6. Соблюдение правил перевозки пассажиров в автотранспорте, проведение инструктажей обучающихся, в том числе по правилам дорожного движения		10	ежемесячно

