

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ Муллашинской СОШ
от « 09 » августа 2020 года
Р.М. Юсупова



ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАОУ Муллашинской СОШ
Протокол № 1
« 30 » августа 2020 года
с учётом мнения Профсоюзного
комитета
от « 30 » августа 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения Муллашинской средней
общеобразовательной школы Тюменского муниципального района,
реализующих образовательные программы начального общего образования,
основного общего, среднего общего образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения Муллашинской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (далее образовательное учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Тюменской области от 06.11.2012г № 465-п «О внесении изменений в постановление от 06.12.2004 № 164-пк» с изменениями от 30.09.2013г № 421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области, - Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014 года №3207 «О внесении изменений в постановление от 03.12.2013 №3314» (с учетом изменений в постановление от от 29.06.2020 №65), Уставом образовательного учреждения

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательное учреждение) в соответствии с федеральными государственными стандартами общего образования.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования труда работников МАОУ Муллашинской СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области и Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

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

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

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

в) количества обучающихся в образовательном учреждении. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

2.2.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ = N \times K \times Д \times Н$, где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования; K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретного

образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательному учреждению расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами. Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на осуществление дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и реализацию современных образовательных проектов, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами. Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на осуществление дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и реализацию современных образовательных проектов, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами. Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.6. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами. Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, формируется для оплаты труда руководителя и работников образовательного учреждения, задействованных в оказании платных образовательных услуг.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений

3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции и полномочия учредителя образовательных учреждений (далее – уполномоченный орган), формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников

образовательных учреждений (далее – централизованный фонд) по следующей формуле:
$$\text{ФОТЦСТ} = (\text{ФОТ1} + \text{ФОТ2} \dots + \text{ФОТN}) \times \text{КЦСТ},$$
 где:

ФОТЦСТ - централизованный фонд стимулирования труда;

ФОТ1, ФОТ2, ..., ФОТN – расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с пунктами 4.3 - 4.5 настоящего Положения, на начало финансового года;

КЦСТ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд (КЦСТ) устанавливается правовым актом руководителя уполномоченного органа в размере, не превышающем 0.05.

3.3. Распределение централизованного фонда производится в соответствии с Методикой о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений. Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТБ), стимулирующей части (ФОТСТ) и социальной части (ФОТСОЦ).

4.2. Объем базовой части (ФОТБ) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части. Объем стимулирующей части (ФОТСТ) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

4.4. За счет средств социальной части (ФОТСОЦ) осуществляются следующие выплаты: - единовременное вознаграждение педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей; - ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных учреждений, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере: а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц; б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных учреждениях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- б) иные категории педагогических работников;
- в) административно-управленческий персонал;
- г) учебно-вспомогательный персонал;
- д) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТБ), при этом:

- а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения. В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП), состоит из общей части (ФОТО) и специальной части (ФОТСП), при этом:

а) для образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся: объем общей части (ФОТО) составляет не менее 65% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП). объем специальной части (ФОТСП) составляет не более 35% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП).

б) для образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся: объем общей части (ФОТО) составляет не менее 60% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП). объем специальной части (ФОТСП) составляет не более 40% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП).

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

5.3. 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 образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТО).

5.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле: $\text{ФОТО} \times 34 \text{ СТП} = \frac{\text{ФОТО} \times (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52 \text{ СТП}}{\text{ФОТО} \times 34 \text{ СТП}}$, где: (a1 x v1 + a2 x v2 + a3 x v3 +... + a10 x v10 + a11 x v11) x 52 СТП - стоимость бюджетной образовательной услуги; ФОТО - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; 52 - количество недель в году; 34 - количество учебных недель в учебном году; 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.

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

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТСП), обеспечивает: а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом - наличие паспорта обязательно – 500 рублей; физики, химии до 3000 рублей, биологии – до 1500 рублей; спортивным залом, кабинетом технологии, информатики – до 1400 рублей; доплата за методическое обеспечение образовательного процесса – до 2000 рублей;

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

5.6.1. Доплата за классное руководство в образовательных учреждениях выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц: за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек; за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся с ограниченными возможностями здоровья не менее 12 человек.

5.6.2. В классе (классах) с численностью менее, чем указано в подпункте 5.6.1. настоящего Положения, доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах), по формуле $D = P \times H$, где, D – стоимость P – расходы на одного ученика H – количество обучающихся в классе

5.6.3. Доплата за классное руководство компенсационного характера рассчитывается по формуле $D = H \times \text{СТП} (\text{без районного коэффициента}) \times \text{СНК}$, где D - стоимость, СТП - стоимость бюджетной образовательной услуги, СНК – средняя наполняемость классов;

5.6.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам предусмотрена в размере 5000 (пять тысяч) рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 (десять тысяч) рублей).

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

- а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

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

- а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);
- б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);
- в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической, логопедической и психологической коррекции);
- г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);
- д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы).

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

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию: - в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15; - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;
- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;
- в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

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

- а) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы, в отношении обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам – 1,20;
- б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;
- в) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;
- г) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы по следующей формуле: $\Pi = Ч / К / Н * С$, где: Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении; К - общее количество классов (классов/комплектов) в образовательном учреждении; Н - количество обучающихся в подгруппе; С - корректировочный коэффициент, определяемый образовательным учреждением самостоятельно от 0,5 до 1.
- д) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов, по следующей формуле: $8 \Pi = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

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

6.1. 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).

6.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле: $ДО = СТП \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где:

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

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

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$ДО = СТП \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + \dots НN \times ТN \times КN) \times А \times П$.

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

$ДО = СТП \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где: СТП - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$ДО = СТП \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

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

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским

заключением; подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТСТ) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственного управления образовательного учреждения - Управляющим советом. Решение Управляющего совета принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Заседания Управляющего совета по распределению выплат из стимулирующего фонда проводятся не позднее 25 числа месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – текущего месяца).

Решение Управляющего совета оформляется протоколом и направляется директору образовательного учреждения для издания приказа. При распределении стимулирующей части оплаты труда комиссия (не менее 7 человек), в состав которой входят заместители директора по УВР и ВР; председатель профсоюзного комитета; представитель Управляющего совета школы; наиболее опытные педагоги, оценивает деятельность по балльной системе в соответствии со служебными записками руководителей методических объединений, заместителей директора по УВР и ВР, а также в соответствии листами самооценки педагога. Стоимость балла определяется путем деления объема средств на сумму итогового количества баллов $\text{Стоимость баллов} = \frac{\text{объем средств}}{\text{сумма баллов}}$. Размер поощрительной выплаты педагогическим работникам определяется путем умножения итогового количества баллов на стоимость баллов. $\text{Размер премии} = \text{стоимость балла} * \text{количество баллов}$. Заседания комиссии проводится не позднее 20 числа текущего месяца. Секретарь комиссии предоставляет протокол заседания директору школы в бумажном и электронном виде не позднее 23 числа текущего месяца. Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческого персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТБ), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

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

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

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

Наименование должности	Показатели	Баллы
I. Учитель	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса	

(учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
1.1. за эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе -Да -Нет	3 0
1.2.Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.) -Да -Нет	5 0
2. Повышение профессионального мастерства	
2.1.осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся через посещение уроков, не реже, чем два раза в четверть при наличии отчётной документации -Да -Нет	5 0
2.2. Наличие научно-методических публикаций в отчётном периоде (с указанием адресата публикации) -Да -Нет	3 0
2.3.Соблюдение норм профессиональной этики -Да -Нет	1 0
2.4.Наставничество и сопровождение молодых специалистов при наличии отчетной документации -Да -Нет	2 0
2.5.Распространение собственного педагогического опыта - на школьном уровне (проведение семинаров, открытых уроков, мастер- классов); -на региональном уровне; -на федеральном уровне, в том числе через дистанционные формы	1 2 3
2.6.Разработка новых программ, положений	2
2.7.Участие в конкурсах профессионального мастерства и их результативность: школьный -3б., муниципальный – 5б., региональный – 8б., всероссийский – 10б.	3-10
2.8.Участие в работе творческих групп, ведение методической папки – 1 б. представление педагогического опыта на заседаниях творческой группы, педсовете. сайте – 1-3б., наличие и реализация проектов -3б. при наличии отчётной документации	1-3

	<p>2.9.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации (1 раз в четверть) при наличии отчетной документации</p> <p>-Да -Нет</p>	<p>1 0</p>
<p>3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением</p>		
	<p>3.1.за отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей</p> <p>-Да (есть жалобы) -Нет</p>	<p>0 5</p>
	<p>3.2.за организацию своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству</p> <p>-Да -Нет</p>	<p>1-5 0</p>
	<p>3.3.за использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности, в том числе через электронный журнал и дневник</p> <p>-Да -Нет</p>	<p>5 0</p>
<p>4.Эффективность работы по достижению результатов нового качества</p>		
	<p>4.1. достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в том числе в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся (1 раз в четверть)</p> <p>Критерий оценивания: $N=A/B * 100\%$. где А- количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В – количество обучающихся; N – удельный вес обучающихся, освоивших основные образовательные программы ОУ-100%, КУ – не менее 40% ОУ-100%, КУ – не менее 35% ОУ -100%, КУ – не менее 30%</p>	<p>3 2 1</p>
	<p>4.2.за сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)</p> <p>Критерий оценивания: $N=A/B * 100\%$, где А- количество выпускников (обучающихся,) успешно прошедших итоговую аттестацию, (выполнивших проверочную работу); В – кол-во выпускников (обучающихся);</p>	

	<p>N – удельный вес выпускников (обуч-ся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу).</p> <p>100% и качество не менее 50%</p> <p>90-99% и качество не менее 50%</p>	<p>10</p> <p>20</p>
	4.3. за расширение функциональных обязанностей	5 - 20
	<p>4.4. за проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья при наличии отчётной документации Критерий оценивания:</p> <p>$N = A/B * 100\%$, где</p> <p>A- количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации;</p> <p>B – количество обучающихся;</p> <p>N – удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации</p> <p>50%</p> <p>51-91%</p> <p>100%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	4.5. за позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1
	<p>4.6. за использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения при наличии отчётной документации</p> <p>-Да</p> <p>-Нет</p>	<p>1</p> <p>0</p>
	<p>4.7. за результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов Критерий оценивания: $N = A/B * 100\%$, где</p> <p>A- количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов;</p> <p>B – количество обучающихся;</p> <p>N – удельный вес обуч-ся, имеющих позитивные рез-ты прохождения маршрутов</p> <p>-Да</p> <p>-Нет</p>	<p>1</p> <p>0</p>
	5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	<p>5.1. за организацию досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период Критерий оценивания:</p> <p>$N = A/B * 100\%$, где</p>	

	<p>A- количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, том числе по предмету;</p> <p>B – количество обучающихся;</p> <p>N – удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, том числе по предмету</p> <p>50%</p> <p>51-90%</p> <p>91-100%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	<p>5.2.за организацию участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств</p> <p>Критерий оценивания: $N=A/B*100\%$, где</p> <p>A- количество родителей (законных представителей) и обучающихся, посетивших мероприятия с участием других ведомств;</p> <p>B – количество обучающихся и родителей (законных представителей);</p> <p>N – доля обучающихся и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия</p> <p>50-100%</p>	<p>3</p>
	<p>5.3.за организацию и ведение работы в школьном музее, в том числе в электронном виде (наличие плана работы, ведение учёта, проведение мероприятий, организация поисковой работы, проведение мероприятий патриотической направленности)</p>	<p>5-20</p>
	<p>5.4.за отсутствие случаев детского правонарушения, преступлений и снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>	<p>1</p>
	<p>5.5.за участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия</p>	<p>1</p>
	<p>5.6.за высокий уровень организации работы с родителями</p> <p>Критерий оценивания: $N=A/B*100\%$, где A- количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей);</p> <p>B – количество родителей;</p> <p>N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей);</p> <p>70%-99%</p> <p>100%</p>	<p>3</p> <p>5</p>
	<p>5.7.за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся,</p>	<p>от 1 до 10</p>

	повышающих авторитет и имидж школы, включая каникулярный период, с размещением материалов в средствах массовой информации (газеты, журналы, сайт)	
	5.8.за высокий уровень санитарно-гигиенических условий в классном кабинете	1
	5.9.за охват обучающихся горячим питанием Критерий оценивания: $N=A/B*100\%$. где А- количество обучающихся, охваченных горячим питанием; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных горячим питанием 70% 71-80% 81-100%	1 2 3
	5.10.за подготовку призеров олимпиад, чемпионатов, соревнований, спартакиад, эстафет т.д.: –школьного уровня; – муниципального уровня; –регионального и всероссийского уровней;	1 2 5
	5.11.за отсутствие случаев детского травматизма учителям физической культуры, трудового обучения, учителям-предметникам (раз в четверть)	1
	5.12 за администрирование электронной программы WEB-образование	1-20
	5.13 за реализацию мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности Критерий оценивания: $N=A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченными мероприятиями 14 физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности; В – количество обучающихся, охваченными мероприятиями физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности; менее 50% 50% 100%	1 2 3
	5.14 за регулярную работу по ПОРТФОЛИО обучающихся(результативность, представления на конкурсе; доля обучающихся, имеющих портфолио достижений, в том числе электронный (70% и более)	1
	5.15 за участие в общешкольных, районных, областных мероприятиях – качество мероприятий, охват 80-100% Победа: -школа -район -область	1 3 5 10

	-Россия	20
II. Заместитель директора	6. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	6.1. за эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 3
	6.2. за организацию эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	До 15
	6.3. за полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	До 10
	7. Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	7.1. за соблюдение норм профессиональной этики	До 3
	7.2. за наставничество и сопровождение молодых специалистов	До 15
	7.3. за организацию эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	До 20
	7.4. за обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	До 20
	7.5. за разработку и реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение проф-го роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 30
	8. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	8.1. за снижение частоты обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу жалоб, конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 15
	8.2. за организацию своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	До 30
	8.3. за своевременность и качество размещения информации в WEB - образовании	До 20
	8.4. за развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	До 30
	9. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	9.1. за освоение обучающимися основной (либо адаптированной) образовательной программы (1 раз в четверть)	До 20
9.2. за сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 30	

	9.3.за проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 20
	9.4.за подготовку призеров научно-практических конференций, олимпиад: –школьного уровня –муниципального уровня; – регионального и всероссийского уровней;	До 9 До 10 До 20 До 50
	9.5.за выполнение всеобща (отсутствия отчислений, исключений из школы, пропусков без уважительной причины, опозданий, соблюдение режима учебно - воспитательного процесса)	До 20
	9.6.за использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	До 20
	9.7.за результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 30
	10.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	10.1.за организацию досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	До 30
	10.2.за реализацию программ дополнительного образования	До 15
	10.3.за организацию участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 30
	10.4.за вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 30
	10.5.за организацию профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся	До 20
	10.6.за участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 30
	10.7.за организацию и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	До 30
	10.8.за охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	до 30
III. Библиотекарь	11.1.за высокую читательскую активность обучающихся	до 25
	11.2.за пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 20
	11.3.за участие в районных мероприятиях	до 30
	11.4.за эффективное использование материальных	до 20

	ресурсов библиотеки	
	11.5.за увеличение количества электронных учебников в сравнении с прошлым периодом	до 25
	11.6.за отсутствие жалоб на культуру обслуживания	до 15
	11.7.за снижение количества читателей. имеющих задолженность по возврату литературы	до 10
	11.8.за соблюдение норм профессиональной этики	до 10
	11.9.за создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, библиотеки)	до 20
IV.Главный бухгалтер, бухгалтер	12.1.за разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	до 30
	12.2.за отсутствие нарушений по результатам проверок финансово- хозяйственной деятельности контролирующими органами	до 50
	12.3.за ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	до 30
	12.4.за своевременную актуализацию имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	до 30
	12.5.за активную разъяснительную работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	до 30
	12.6. за своевременную и качественную подготовку отчетов	до 50
	12.7. за высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ (интенсивность, сроки, объем)	до 50
	12.8 за отсутствие просроченной кредиторской задолженности и штрафов по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование на производстве и профессиональных заболеваний	до 80
	12.9.за соблюдение норм профессиональной этики	до 20
V. Заместитель директора по административн о-хозяйственной части (завхоз)	13.1. за обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении (за обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	до 10
	13.2. за организацию эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	до 30

	13.3.за работу с кадрами (медосмотр, вакцинация, санминимум)	до 20
	13.4.за содержание инвентаря и оборудования в работоспособном состоянии	до 20
	13.5.за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения	до 20
	13.6. за экономное и эффективное использование материальных ресурсов. в том числе энергосбережение	до 30
	13.7.за сохранность имущества	до 20
	13.8.за материально-техническую обеспеченность образовательного процесса	до 30
	13.9.за содержание пришкольной территории без замечаний	до 20
	13.10.за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50
	13.11.за соблюдение норм профессиональной этики	до 10
VI. Секретарь	14.1.за результативность труда секретаря, делопроизводителя, специалиста по кадровой службе	до 20
	14.2.за высокий уровень работы с документами	до 20
	14.3.за работу по сопровождению электронных баз данных	до 30
	14.4.за продуктивную организацию работы с пенсионным фондом	до 30
	14.5.за ведение номенклатуры дел	до 20
	14.6.за высокий уровень подготовки и своевременной сдачи текущей отчетности	до 30
	14.7. за соблюдение норм профессиональной этики	до 10
VII. Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по зданию, вахтёр и др)	15.1 за проведение генеральных уборок	до 20
	15.2.за содержание помещений и территории школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 20
	15.3.за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 20
	15.4.за участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д)	до 30
	15.5.за соблюдение норм профессиональной этики	до 10
VIII. Водитель	16.1. за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 20
	16.2.за обеспечение безопасной перевозки людей	до 30
	16.3.за отсутствие дорожно-транспортных происшествий. нарушений правил дорожного движения	до 20
	16.4.за погрузочно-разгрузочные работы	до 20
	16.5.за соблюдение норм профессиональной этики	до 10

	16.6.за эффективное и экономное расходование горюче - смазочных материалов	до 20
IX. Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, тьютор	17. Повышение профессионального мастерства	
	17.1 Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	до 20
	17.2 Соблюдение норм профессиональной этики	до 10
	18. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	18.1 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	до 20
	19. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	19.1 Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	до 20
	19.2 Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	до 20
	20. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	20.1 Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	до 20
	20.2 Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	до 10
	20.3 Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	до 20
	20.4 Организация профилактической работы с обучающимися	до 30
	20.5 Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	до 30
20.6 Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания	до 20	
20.7 Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	до 10	
X. Педагог-организатор	21. Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ и т.д.)	1
	21.1 Проведение мероприятий, повышающих	1

	авторитет и имидж образовательного учреждения (родительские собрания, классные часы, мероприятия и др.) -школьный –муниципальный -региональный, в том числе через средства массовой информации (газеты, журналы, сайт)	2 3
	21.2.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации -да -нет	1 0
	21.3.за проведение системной работы по патриотическому воспитанию обучающихся	1
	21.4.за организацию внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	1
	21.5. за вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления при наличии отчётной документации	1
	21.7.за охват обучающихся мероприятиями патриотической направленности	1
	21.8. за соблюдение норм профессиональной этики	1
XI. Системный администратор	22.1. бесперебойная работа компьютерной техники	До 10
	22.2. обслуживание компьютерной техники	До 3
	22.3.качественное техническое сопровождение сайта школы, электронного журнала и электронного дневника	До 10
	22.4.качественное техническое сопровождение АИС-электронный детский сад	До 10

7.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий), включая показатели эффективности труда для работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных нормативных актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

7.7. Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района.

7.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна

быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, а в случаях, установленных трудовым законодательством – не ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

7.9. Работники образовательного учреждения не представляются к премированию или депремированы в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчётном периоде за нарушение правил внутреннего трудового распорядка или должностных обязанностей, непосещения педагогических советов, совещаний без уважительных причин.

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утверждённым постановлением администрации Тюменского муниципального района.

9. Заключительные положения

9.1. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения. 9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.