



Департамент образования Администрации города Тюмени

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 25 города Тюмени  
(МАОУ СОШ № 25 г. Тюмени)

ПРИКАЗ

04 декабря 2020

№ 256-ОД

Об утверждении Положения об оплате и  
стимулировании труда работников  
МАОУ СОШ № 25 г. Тюмени

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в 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», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол от 03.12.2020 № 8),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 25 г. Тюмени (приложение).
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2020.
3. Признать утратившими силу:  
приказ от 20.09.2018 № 230-ОД «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 25 г. Тюмени»;  
приказ от 21.07.2020 № 148-ОД «О внесении изменений в приказ от 20.09.2018 № 230-ОД».
4. Специалисту по кадрам Зуевой Е.В.:
  - 4.1. Обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками;
  - 4.2. Ознакомить с настоящим приказом работников под роспись.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.М. Дубонос



Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 25

г. Тюмени

от 04.12.2020 № 256-ОД

Положение  
об оплате и стимулировании труда работников  
МАОУ СОШ № 25 г. Тюмени

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 25 г. 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 30.11.2020 № 226-пк) (далее – постановление № 2-пк), постановлением Администрации города Тюмени от 27.02.2012 № 18-пк «Об утверждении Положения о предоставлении муниципальным автономным и бюджетным учреждениям города Тюмени субсидий на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания», 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, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Учреждением муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени (далее - субсидия на иные цели), 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 субсидии на иные цели и 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:

$$\text{ФОТ} = \sum_i Ni \times Hi \times (Kvi + Koi) \times Д$$

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;

$Д$  - 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 размере не более 98%.

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:

$$\text{ФОТ} = \sum_i Ni \times Hi \times Ч_i \times ni \times Д$$

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;

$Д$  - 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 размере не более 98%.

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 размере не более 98%.

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:

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

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)
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) 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 не превышающим 85% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад заместителя директора Учреждения по воспитательной работе устанавливается не превышающим 85% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается не превышающим 75% 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 4.7.3 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 4.7.3 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 4.7.3 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 4.7.3 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.

3.5. ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели формируется в соответствии с разделом 9 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 (ФОТ<sub>п</sub>).

4.2. Общая часть доли базовой части ФОТ (ФОТ<sub>б</sub>) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>), 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 (ФОТ<sub>б</sub>) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_o \times n}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТ<sub>о</sub> - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТ<sub>б</sub>) 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);

a<sub>1</sub> - количество обучающихся в первых классах;

a<sub>2</sub> - количество обучающихся во вторых классах;

a<sub>3</sub> - количество обучающихся в третьих классах;

...

a<sub>11</sub> - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v<sub>1</sub> - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v<sub>2</sub> - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v<sub>3</sub> - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v<sub>11</sub> - 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 (ФОТ<sub>б</sub>) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>сп</sub>), 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
Заведование учебным кабинетом	Выплата компенсационного характера за заведование учебным кабинетом выплачивается ежемесячно в размере 300 рублей на 1 педагогического работника, за заведование учебным кабинетом (биологии, информатики, музыки, технологии, физики, химии) выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей без учета районного коэффициента.
Руководство методическими объединениями	Выплата компенсационного характера за руководство методическими объединениями выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей без учета районного коэффициента.
Проверка письменных работ	Выплата компенсационного характера за проверку письменных работ выплачивается учителям (русского языка и литературы, математики, информатики, химии, географии, физики, истории, начальных классов, биологии, иностранного языка) ежемесячно в размере 100 рублей 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. 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:

$$ДО = Стп \times ((N1 \times T1 \times K11 \times K2 \times K3) + (N11 \times T1 \times K11 \times K2 \times K3 \times K4) + (N2к \times T1 \times K11) + (Nср \times T11 \times K11) + \dots + (Nn \times Tn \times K1n \times K2 \times K3) + (N1n \times Tn \times K1n \times K2 \times K3 \times K4) + (N2к \times Tn \times K1n) + (Nср \times T1n \times K1n)) \times A, \text{ где:}$$

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

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

$N1, \dots, Nn$  - количество обучающихся по предметам в одном классе (нескольких классах) (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$N11, \dots, N1n$  - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательный класс (общеобразовательные классы);

$N2к$  - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

$Nср$  - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

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

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

$K11, \dots, K1n$  - 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;

$A$  - 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);

Т1,..., Тn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

Т11,..., Т1n - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

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

К2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

К3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

К4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - 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:

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

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;

Т1,..., Тn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

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

К2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

К3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

К4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - 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:

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

Н<sub>ср</sub> - 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 0,95 (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

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

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

Н<sub>ср</sub> - 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 0,13 (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья).

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

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

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

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

Н<sub>ср</sub> - 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 - 5.7 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. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению определяется приказом директора Учреждения.

## 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) - ежемесячно;

б) экономии базовой части ФОТ (ФОТб) - ежемесячно;

в) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц) - в декабре текущего года;

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 23-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 представляются к премированию заместителем директора по УВР, заместителем директора по ВР.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером.

Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал (за исключением бухгалтера) 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 25-го числа каждого месяца представляются директором Учреждения в комиссию для рассмотрения.

На заседание комиссии главный бухгалтер представляет расчет стоимости балла и справку о сумме средств, подлежащей распределению, специалист по кадрам – табеля учета рабочего времени.

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 27-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.

ФОТст распределяется с соблюдением доли ФОТб (в штатном расписании по педагогическому персоналу). Расчет стоимости 1 балла осуществляется на основании следующей таблицы:

№ п/п	Наименование показателя	Утверждена доля ФОТб в %
1	Расчетный ФОТст.	не менее 30,0%
2	ФОТст к распределению	100%
3	ФОТст педагогическому персоналу (ПП)	не менее 70%
3а	Количество баллов	
3б	Стоимость 1 балла	
4	ФОТст АУП, УВП, и прочего педагогического персонала (ПП)	не более 30%
4а	Количество баллов	
4б	Стоимость 1 балла	

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 26,5 %.

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:

$$ЗП = СрСТч/ч \times Кп \times Кч, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

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

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

Кч - количество часов оказанной услуги в текущем месяце.

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

$$CpCTч/ч = \frac{ЗПосн.п}{(Kз1 \times Kn1 + Kз2 \times Kn2 + KзN \times KnN)}, \text{ где}$$

$CpCTч/ч$  – 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.

8.8. Затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц определяются по следующей формуле:

$$ЗПосн.п. = \sum (CPзп / НН_1 \times Тусл_1) + \dots + (CPзп / НН_i \times Тусл_i), \text{ где:}$$

$ЗПосн.п.$  - затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц, руб.;

$CPзп$  - среднемесячная заработная плата в Тюменской области (без субъектов малого предпринимательства) на основании официальных статистических данных с приложением к калькуляционной таблице подтверждающих документов (распечатка с сайта, фотоизображение экрана), руб.;

$НН_1, \dots, НН_i$  - установленная норма часов работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) на ставку в месяц в соответствии с законодательством;

$Тусл_1, \dots, Тусл_i$  - количество часов, затраченное на оказание услуги в месяц, установленное локальным нормативным актом Учреждения.

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

8.10. 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.

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

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

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

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

Кпс – коэффициент (процент), установленный пунктом 8.13 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);

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

8.13. 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	% от фонда оплаты труда персонала сопровождения относительно доли фонда оплаты труда основного персонала, установленная локальным нормативным актом
Заместитель директора	12 %, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Главный бухгалтер	6 %, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Бухгалтер	6 %, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Уборщик служебных помещений	2 %, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности

8.15. Выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения), установленные пунктом 8.12 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. Распределение ФОТ из средств субсидий на иные цели

9.1. ФОТ из средств субсидий на иные цели может направляться в объеме и на условиях предоставления субсидии на иные цели, утвержденных приказом директора департамента образования, по каждому виду субсидий, соглашением, заключаемым между департаментом образования и Учреждением (далее - соглашение о предоставлении субсидии на иные цели):



на выплату выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников;

на осуществление выплат стимулирующего характера (премирование) директора и работников Учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени в связи с их участием в решении вопроса местного значения.

9.2. Выплаты выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

9.3. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели 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), или в размере, установленном муниципальным правовым актом, департаментом образования, соглашением о предоставлении субсидии на иные цели.

9.4. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели выплачиваются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (премий) по представлению директора Учреждения в соответствии с пунктами 6.11 – 6.13, 6.16, 6.17 настоящего Положения.

9.5. В целях распределения стимулирующих выплат (премий) из средств субсидий на иные цели, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты (премий) из средств субсидий на иные цели подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц или в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

## 10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

## 11. Порядок выплаты заработной платы

11.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 6-го и 21-го числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

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

6-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.

11.2. 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.

11.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

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

11.5. 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.

## 12. Заключительные положения

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

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

12.3. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается:

на заместителя директора по ВР - в отношении педагогических работников оказывающих услуги дополнительного образования;

на специалиста по кадрам – в отношении всех работников.

12.4. 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.

12.5. 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.

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

Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы		
<b>Педагогический состав</b>					
1. Динамика образовательных результатов обучающихся	1.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, с учетом характеристики контингента обучающихся: Отношение количества обучающихся, повысивших учебные результаты к общей численности обучающихся по данному предмету у одного учителя (полученные результаты относительно предыдущего периода)	По итогам четверти (ноябрь, январь, апрель, май)			
	1.1.1. от 0,24 до 0,13			5	
	1.1.2. от 0,12 до 0,05			4	
	1.1.3. от 0,04 до 0			3	
	1.2. обеспечение повышения результатов внешней оценки качества образования (ЕГЭ, ОГЭ, РСОКО)	По факту проведения	10		
	1.2.1. Удельный вес (100%) численности учащихся, достигших базового уровня предметных результатов в ЕГЭ, ОГЭ, РСОКО, в общей численности учащихся, принявших участие в указанных мероприятиях данного учителя по русскому языку и математике				
	1.2.2. Результат ГИА в формате ЕГЭ:			За каждого обучающегося	
	1.2.2.1. 80 -99 баллов по русскому языку и предметам по выбору	По факту проведения	10		
	1.2.2.2. 70-99 баллов по математике		10		
	1.2.2.3. 100 баллов по любому предмету		50		
	1.2.3. Результат ГИА в формате ОГЭ:	По факту проведения	30		
	1.2.3.1. 90%-100% выполнения работы				
1.2.3.2. 80%-89% выполнения работы	20				
2. Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня по данным ИС	2.1. Всероссийская олимпиада, «Шаг в будущее», олимпиада младших школьников для обучающихся 2-4 классов и другие статусные олимпиады, включенные в перечень олимпиад, утвержденных Министерством просвещения:	По факту проведения . За каждого победителя и/или призера			
	2.1.1. Охват 75% и более от обучающихся у данного учителя Победители и призеры школьного этапа, прошедшие на муниципальный этап			5	
	2.1.2. Победители и призеры муниципального этапа, прошедшие на региональный уровень			15	
	2.1.3. Победители и призеры регионального уровня, прошедшие на заключительный этап			30	
	2.1.4. Победители и призеры заключительного этапа			50	
	2.1.5. Победители и призеры международного этапа			50	
	2.2. Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ:			5	
	2.2.1. Охват обучающихся участием в различных мероприятиях (75% и более)				
	2.2.2. Победители и призеры (1-3 место), лауреат (дистанционные)				2
3. Умение формировать у обучающихся способности преодолевать интеллектуальные трудности у детей разных категорий, осуществлять отбор содержания учебных предметов в соответствии со способностями обучающихся	3.1. Количество индивидуальных учебных проектов обучающихся (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)	по факту за участие в каждом проекте	2		
	3.2. Количество групповых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)		2		
	3.3. Уровень предметных и метапредметных результатов по итогам промежуточной аттестации (по ФГОС):	2 раза в год (входной контроль и итоговый контроль)	15		
	3.3.1. 50 % и более процентов учащихся, выполнивших работу на высоком уровне по оценке УУД в соответствии с ФГОС				
	3.4. Соответствие урока современным требованиям (ФГОС): Использование вариативных заданий базового и профильного уровня, межпредметных связей, продуктивных образовательных технологий (по данным экспертной оценки урока)	По факту проведения экспертной оценки			
	3.4.1. Высокий уровень			5	
	3.4.2. Средний уровень			3	
3.5. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе детей с ОВЗ:					



	3.5.1. Наличие разработанных индивидуальных образовательных маршрутов (ИУП) (за каждый маршрут (ИУП))	ежемесячно при предоставлении ИУП	5			
	3.5.2. Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута (ИУП) (за каждый маршрут (ИУП))	По факту	5			
	3.6. Проведение диагностики эффективности образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	По факту	10			
	3.7. Использование информационных ресурсов и современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе: Соотношение уроков и внеурочных мероприятий с использованием информационных ресурсов и современного учебно-наглядного оборудования к общему количеству уроков и внеурочных мероприятий по учебному плану – 80% и более	По факту	5			
	3.8. Своевременное заполнение данных в информационных системах «Web - образование», пополнение сайта школы, портал департамента.	Ежемесячно при регулярном заполнении	5			
	3.9. Наполненность портфолио учеников класса (вкладки достижения, дополнительное образование)		5			
	3.10. Организация мониторинга, работы по выявлению одарённых детей		2			
4. Организация внеучебной занятости обучающихся	4.1. Организация и проведение учителем мероприятий в рамках внеучебной деятельности (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника):	По факту за каждое мероприятие				
	4.1.1. межшкольное мероприятие			15		
	4.1.2. общешкольное мероприятие			10		
	4.1.3. мероприятие на параллели			7		
	4.1.4. внутриклассное мероприятие (открытое)		5			
	4.2. Одноразовый охват досуговой занятостью обучающихся (классный руководитель) от 95%	2 раза в год (сентябрь, январь)	2			
	4.3. Наличие у учителя различных форм организации внеучебной деятельности в соответствии с основной образовательной программой учреждения (кружки, факультативы, секции, реализация воспитательных программ)	По факту проведения за каждое мероприятие				
	4.3.1. пять форм			5		
	4.3.2. четыре формы			4		
	4.3.3. три формы			3		
	4.3.4. две формы			2		
	4.3.5. одна форма			1		
	4.4. Охват различными формами досуговой, внеурочной занятости обучающихся, внеучебной деятельности по предмету, в том числе в каникулярный период не менее 100 % (кружки, факультативы, образовательные маршруты) при наличии информационного материала и/или отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)					
	4.4.1. Консультации по предмету – не менее 5 человек					1
	4.4.2. Кружок – не менее 10 человек (одно занятие кружка)					1
4.4.3. Образовательные маршруты – не менее 15 человек	5					
4.4.4. Организация социально-значимой деятельности: субботников и волонтерского движения, проведение мероприятий и участие в акциях, митингах (по факту проведения)		3				
5. Реализация мероприятий по развитию здоровьесформирующей среды и формированию здорового образа жизни	5.1. Соотношение уроков и внеурочных мероприятий с использованием здоровьесформирующих технологий к общему количеству уроков и внеурочных мероприятий по учебному плану (по результатам анализа рабочих программ учителя)	1 раз в год (сентябрь)				
	5.1.1. не менее 80 %			5		
	5.2. Использование здоровьесформирующих технологий в урочной и внеурочной деятельности (по результатам экспертной оценки урока)	По факту проведения экспертной оценки	1			
	5.3. Охват обучающихся внеурочной физкультурно-оздоровительной и спортивной занятостью (динамические паузы, физкультминутки) – 100%	По факту проведения экспертной оценки	1			
	5.4. Организация и проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности	По факту проведения мероприятия, за каждое мероприятие				
	5.4.1. межшкольное мероприятие;			15		
	5.4.2. общешкольное мероприятие;			10		
	5.4.3. мероприятие на параллели;			7		
5.4.4. внутриклассное мероприятие (открытое)		5				

	5.5. Пропаганда культуры правильного питания с использованием различных форм (например: классный час, родительское собрание, выпуск буклета, охват горячим питанием)	Ежемесячно		
	5.5.1. охват горячим питанием 100%		5	
	5.5.2. охват горячим питанием 75-99%		4	
	5.6. Подготовка победителей и призеров (личное первенство, команды) в мероприятиях, проектах спортивной и физкультурно-оздоровительной направленности:	По факту проведения мероприятия, за каждого победителя или призера		
	5.6.1. Победители и призеры (личное первенство, команды) школьного уровня		1	
	5.6.2. муниципального уровня		3	
	5.6.3. регионального уровня		5	
	5.6.4. федерального уровня		10	
	5.6.5. международного уровня		15	
	5.7. Высокий уровень практических мероприятий, формирующих способности учащихся к действиям в экстремальных ситуациях (На основании протокола проведения тренировки).	По факту проведения тренировки		2
5.8. Соблюдение режима, обеспечивающего здоровьесберегающую среду в процессе учебной деятельности (разноростовая мебель, уровень освещенности, температурный режим, технические средства обучения) (при соблюдении всех показателей)	По факту проверки		10	
6. Реализация различных проектов, направленных на социализацию обучающихся, развитие творческого потенциала ученика, в том числе в техническом направлении	6.1. Организация и реализация проектов, направленных на социализацию:	По факту организации и проведения. За каждый проект		
	6.1.1. Межшкольные		15	
	6.1.2. Общешкольные		10	
	6.1.3. На уровне параллели		7	
	6.1.4. На уровне класса		5	
	6.2. Охват обучающихся культурно-массовыми мероприятиями (например, битва хоров, дидактические спектакли) от 50% и более	По факту проведения мероприятия		3
	6.3. Участие в конкурсных мероприятиях технической направленности (за	По факту проведения мероприятия		
	6.3.1. школьного уровня		5 балл	
	6.3.2. муниципального уровня		10 балла	
	6.3.3. регионального уровня		15 балла	
	6.3.4. федерального уровня		20 балла	
	6.4. Подготовка победителей и призеров (личное первенство, команды) конкурсных мероприятий творческой направленности	По факту проведения мероприятий. За каждого обучающегося		
	6.4.1. школьного уровня		3	
	6.4.2. муниципального уровня		5	
	6.4.3. регионального уровня		10	
6.4.4. федерального уровня	15			
6.4.5. международного уровня		15		
7. Педагогическое сопровождение обучающихся (воспитанников) по профилактике асоциальных проявлений в урочной и внеурочной деятельности	7.1. Охват учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета, внеурочной деятельностью (классный руководитель, наставник) 100%	Ежемесячно при предоставлении документации	3	
	7.2. Наличие различных форм сопровождения учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета (по отчетной документации, в том числе на основе межведомственного взаимодействия)		3	
	7.3. Профилактика асоциального поведения с использованием различных форм (например: классный час, родительское собрание, выпуск буклета, акции, флэшмобы) при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника):	По факту проведения. За каждое мероприятие		
	7.3.1. Внутрикласный уровень (открытое)		5	
	7.3.2. На параллели		7	
7.3.3. Общешкольный уровень		10		
8. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	8.1. Уровень удовлетворенности деятельностью учителя (по итогам опроса) Удовлетворены 75% и выше участников опроса	По факту проведения опроса	2	
	8.2. Организация мероприятий с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника):	По факту проведения за каждое мероприятие		
	8.2.1. Общешкольные		10	

	8.2.2. На уровне параллели		7	
	8.2.3. На уровне класса		5	
	8.3. Организация участия семейных команд в конкурсах различного уровня	По факту участия семейных команд	3	
	8.4. Наличие различных форм взаимодействия с родительской общественностью, в том числе с использованием ИКТ (форумы, виртуальные родительские собрания), с привлечением социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители):	Ежемесячно при предоставлении и размещении информации		
	8.4.1. более двух форм		5	
	8.4.2. одна форма		1	
	8.4.3. две формы		2	
	8.6. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на деятельность учителя.	По итогам учебного года (май)	1	
9. Участие в коллективных педагогических проектах (например: «команда вокруг класса», «интегрированные курсы», «виртуальный класс», «опыт молодым», «границы мастерства»)	9.1. Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет:	За каждую публикацию		
	9.1.1. Издания школьного уровня (сайт школы)		2	
	9.1.2. Муниципального уровня (ИМЦ)		3	
	9.1.3. Регионального уровня		3	
	9.1.4. Федерального уровня		3	
	9.2. Участие в проектных группах различных направленностей с целью создания условий реализации ФГОС (с представлением итогового документа и (или) мероприятия):	По факту участия за каждый проект		
	9.2.1. Школьный уровень		3	
	9.2.2. Муниципальный уровень		2	
	9.2.3. Региональный уровень		2	
	9.2.4. Федеральный уровень		2	
	9.3. Участие в проведении горизонтального контроля (экспертная карта посещенного мероприятия) за 1 карту	По факту участия		1
	9.4. Представление опыта:	По факту проведения каждого мероприятия		
	9.4.1. Открытые уроки и мастер-классы на школьном уровне		5	
	9.4.2. Открытые уроки и мастер-классы на муниципальном уровне		10	
	9.4.3. Открытые уроки и мастер-классы на региональном уровне		10	
	9.4.4. Открытые уроки и мастер-классы на федеральном уровне		10	
	9.5. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами	По факту предоставления подтверждающего документа		1
	9.6. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	По факту участия		
	9.6.1. Призеры профессионального конкурса «Учитель года»:			
	9.6.1.1. муниципального уровня		50	
	9.6.1.2. регионального уровня		50	
	9.6.1.3. федерального уровня		50	
	9.6.2. Победители конкурсов профессионального мастерства			
9.6.2.1. школьного уровня	10			
9.6.2.2. муниципального уровня	20			
9.6.2.3. регионального уровня	30			
9.6.2.4. федерального уровня	30			
9.6.2.5. заочных (в том числе дистанционных)		10		
9.7. Открытые уроки и мастер-классы для молодых специалистов (при наличии протокола посещения и самоанализа урока в соответствии с установленной формой) (для наставников)	По факту проведения за каждый урок		5	
9.8. Проведение совместных (наставник – молодой специалист) урочных и внеурочных мероприятий (при наличии отчета в соответствии с установленной формой)			4	
9.9. Активное участие и вовлеченность в решении командной работы	По факту проведения			
9.9.1. Деятельность ведется не постоянно		2		
9.9.2. Деятельность ведется частично, в зависимости от ситуации		3		
9.9.3. Деятельность ведется постоянно и систематически		4		

10. Создание и развитие мобильной воспитывающей среды, отражающей жизнь школьного (классного) коллектива	10.1. Организация мобильных тематических выставок по учебной и внеучебной деятельности, в том числе при оформлении учебного (предметного) кабинета:	По факту оформления		
	10.1.1. За организацию выставки в кабинете		1	
	10.1.2. За организацию выставки в рекреационной зоне		1	
	10.2. Организация мобильных персональных выставок (учащегося, родителя, педагога):	По факту оформления		
	10.2.1. За организацию выставки в кабинете		2	
	10.2.2. За организацию выставки в рекреационной зоне		2	
	10.3. Создание зон свободного общения	По факту оформления		
	10.3.1. За создание зоны свободного общения в кабинете		2	
	10.3.2. За создание зоны свободного общения в рекреационной зоне		2	
	10.4. Оформление учебного кабинета, отражающего актуальную жизнь классного коллектива (для классного руководителя)	По факту экспертной оценки		1
10.5. Использование школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, школьный музей, живой уголок, зимний сад) для организации учебного процесса (по результатам экспертных листов)			1	
10.6. Сохранение и развитие традиций школы	По факту проведения мероприятия		5	
<b>Заместители руководителя</b>				
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, с учетом характеристики контингента обучающихся	1.1. Отношение количества обучающихся, повысивших учебные результаты, к общей численности обучающихся (полученные результаты относительно предыдущего отчетного периода), а также по результатам независимых проверок качества знаний:	По итогам четверти (ноябрь, январь, апрель, май)		
	1.1.1. сохранение результатов на высоком уровне (качество 45% и выше - начальная школа; 35% и выше – средняя школа).		5	
	1.2. Отношение среднего балла единого государственного экзамена (по 2 обязательным предметам) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 2 обязательных предмета) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	По факту (отсутствие выпускников с результатами ниже минимальных баллов, установленных Рособрудзором)		10
	1.3. Представление опыта учителя через различные формы (за каждого учителя):	Ежемесячно при предоставлении информации		
	1.3.1. На школьном уровне		5	
	1.3.2. На муниципальном уровне		10	
	1.3.3. На региональном уровне		15	
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» (за каждого участника)	По факту проведения		
	1.4.1. муниципального уровня:			
	1.4.2. заочный этап		5	
	1.4.3. очный этап		10	
	1.4.4. регионального уровня		15	
	1.4.5. федерального уровня		20	
	1.5. Победители конкурсов профессионального мастерства (за каждого участника):	По факту проведения		
	1.5.1. муниципального уровня		10	
	1.5.2. регионального уровня		15	
1.5.3. федерального уровня	20			
1.5.4. заочных (в том числе дистанционных)		5		
1.6. Уровень удовлетворенности деятельностью образовательного учреждения (по предметным областям, по направлениям деятельности)(по итогам опроса)	По факту проведения			
1.6.1. Удовлетворены 75% и выше участников опроса			10	
2. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям	2.1. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям	ежемесячно	5	
	2.2. Всероссийская олимпиада школьников, «Шаг в будущее», олимпиада для начальной школы			
	2.2.1. Позитивная динамика участия обучающихся в школьном этапе (Охват от 70%)		5	



	2.2.2. Победители и призеры школьного этапа, прошедшие на муниципальный этап (за каждого обучающегося)	По факту проведения. За каждого обучающегося	2
	2.2.3. Победители и призеры муниципального этапа, прошедшие на региональный уровень		2
	2.2.4. Победители и призеры регионального уровня, прошедшие на заключительный этап		2
	2.2.5. Победители и призеры заключительного этапа		2
	2.2.6. Победители и призеры международного этапа		2
	2.3. Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ:		По факту проведения
	2.3.1. Охват обучающихся участием в различных мероприятиях (75% и более)	5	
	2.3.2. Победители и призеры (1-3 место), лауреат (за каждого обучающегося)	2	
3. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией (одаренные дети, дети с ОВЗ, дети с проблемами в знаниях, дети-мигранты)	3.1. Наличие у педагогов индивидуальных образовательных маршрутов (ИУП)	Ежемесячно за каждого педагогического работника при предоставлении документации	4
	3.2. Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута (ИУП) (за каждого педагогического работника)		4
	3.3. Участие детей с ОВЗ в конкурсных мероприятиях различного уровня	По факту проведения, за каждого обучающегося	2
4. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности	4.1. Взаимодействие с социальными партнерами:	По факту проведения/участия	
	4.1.1. Охват внеурочной (внеучебной) деятельностью, организованной социальными партнерами (25% и более от общего количества обучающихся)		5
	4.1.2. Количество педагогических работников, принявших участие в совместных мероприятиях с социальными партнерами (доля принявших участие от общего количества педагогических работников – 20% и более)		5
	4.2. Организация мониторинга внеурочной (внеучебной) деятельности обучающихся (координация работы педагогических работников)		
	4.2.1 охват внеурочной деятельностью по данным информационных систем (Web образование, портал ДО АГТ) – от 95%	Ежемесячно	5
	4.3. Программно-методическое сопровождение учителя по организации внеурочной деятельности (наличие информационной справки по представленным учителем материалам или визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)	По факту проведения	10
	4.4. Проведение диагностики эффективности внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, в том числе детей с ОВЗ	1 раз в год (май)	10
	4.5. Снижение доли невостребованных платных образовательных услуг	2 раза в год (декабрь, май)	5
5. Контроль за реализацией комплекса мер по предупреждению неуспеваемости и непосещаемости уроков без уважительной причины	5.1. Осуществление комплекса мер по предупреждению неуспеваемости и непосещаемости уроков без уважительной причины	ежемесячно	5
6. Координация профилактической работы различной направленности, в том числе по предупреждению неуспеваемости и непосещаемости уроков без уважительной причины	6.1. Методическое сопровождение наставников по реализации мер педагогического сопровождения (положительная оценка работы наставника и заместителя директора, зафиксированная протоколами заседания совета профилактики, педагогического совета, СПД)	за каждого наставника	1
	6.2. Организация работы по применению технологий восстановительной медиации (достижение примирительного результата) (по карточкам (журналу) учета обращений в службу медиации)	По факту проведения	3
7. Разработка здоровьесформирующей среды, контроль за их реализацией	7.1. Организация и методическое сопровождение учителя по проведению уроков и внеурочных мероприятий с использованием здоровьесформирующих технологий.	По факту проведения	2
	7.2. Организация участия обучающихся и педагогических работников в общешкольных, межшкольных и иного уровня мероприятиях физкультурно-оздоровительной направленности (50% и более)		2
	7.3. Анализ деятельности педагогических работников по пропаганде культуры правильного питания (информационная справка по проведенным мероприятиям, опубликованным материалам)	По плану ВШК	5
	7.4. Отсутствие положительной динамики школьно-обусловленных заболеваний	1 раз в год (май)	2

8. Координация работы коллегиальных органов управления образовательной организации	8.1. Своевременность выполнения решений коллегиальных органов управления образовательной организации (на основании информационной справки)	По факту	5
9. Развитие различных форм работы с родительской общественностью	9.1. Охват семейно-школьными проектами семей обучающихся	По факту проведения	2
	9.2. Использование активных способов работы с родительской общественностью (родительские лектории, круглые столы, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (блог, сайт ОУ)		5
	9.3. Отсутствие обращений в Интернет-приемной, оставленных без ответа		2
10. Управление проектными командами педагогических работников (заместитель директора, методист)	10.1. Сопровождение проектных команд педагогов с представлением отчета о работе каждой команды	По факту проведения	10
11. Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации	11.1. Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации (100 %)	За каждого педагога	2
12. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности	12.1. Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области» / Netшкола педагогическими работниками, портал департамента (100 % педагогических работников)	Ежемесячно	2
	12.2. Формирование отчетов из информационных систем «Электронная школа Тюменской области» для представления руководителю	Ежемесячно	2
<b>Главный бухгалтер, бухгалтер</b>			
1. Маркетинг продвижения образовательных услуг	1.1. Участие в продвижении образовательных услуг (наличие аналитической информации, представленной руководителю)	По факту предоставления документации	10
2. Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг, и исключение неэффективных расходов	2.1. Организация конкурентных процедур при осуществлении закупки групп товаров, работ, услуг:		
	2.1.1. запрос коммерческих предложений	По факту проведения	20
	2.1.2. проведение открытого конкурса	По факту проведения	20
	2.2. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности, в том числе дистанционно (за средства работника или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами	По факту предоставления подтверждающего документа	9
	2.3 Ведение реестра контрактов в соответствии с требованиями законодательства РФ	Ежемесячно	10
	2.4 Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	Ежемесячно	20
3. Работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов	3.1. Проведение просветительской деятельности по финансово-экономическим вопросам среди родителей, сотрудников учреждения (выступления на родительских собраниях, педагогических советах, подготовка информации на сайт учреждения, информационные стенды и т.д.)	По факту проведения мероприятия, за каждое выступление, публикацию	3
	3.2 Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения	Ежемесячно	5
4. Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	4.1. Отсутствие просроченной кредиторской / дебиторской задолженности (более 3-х месяцев)	1 раз в квартал (март, июнь, сентябрь, декабрь)	16
	4.2. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту проведения проверок	20
	4.3. Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Ежемесячно	20
	4.4. Своевременное внесение и опубликование на сайтах, в том числе busgov.ru, изменений в план финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно	10
	4.5. Обеспечение минимального количества изменений по статьям расходов	1 раз в квартал (март, июнь, сентябрь, декабрь)	10
	4.6. Своевременный контроль за экономическим использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	Ежеквартально	10
	4.7. Обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины	Ежемесячно	20
	4.8. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	4 квартал текущего года (декабрь)	15
	4.9. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	Ежемесячно	14

5. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	5.1. Отсутствие замечаний по ведению ИС «АЦК-финансы»	Ежемесячно	10
	5.2. Отсутствие замечаний в электронных формах отчетности в вышестоящие органы	Ежемесячно	17
	5.3. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерская отчетность, мониторинг основных показателей развития отрасли) от учредителя	Ежеквартально (апрель, июль, октябрь, декабрь)	23
6. Эффективность (качество) работы по обеспечению основной деятельности учреждения (руководителей и их подразделений)	6.1. Своевременное и правильное ведение документации по наблюдательному совету учреждения	Ежемесячно (за каждый протокол)	2
	6.2. Своевременное и правильное составление документации при передаче имущества учреждения в аренду либо в безвозмездное пользование	По факту оформления	10
<b>Заведующий хозяйством</b>			
1. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в образовательной организации	1.1. Участие в организации мобильных тематических выставок в рекреациях и предметных кабинетах	По факту участия	5
	1.2. Содержание помещений учреждения прилегающей территории без замечаний	Ежемесячно	10
	1.3. Оформление здания учреждения к праздничным датам	По факту оформления	5
	1.4. Оформление и озеленение школьной территории в летний период	По факту оформления	5
	1.5. Организация работы по эффективному использованию и контролю энергетических ресурсов (снижение лимитов потребления)	1 раз в квартал (март, июнь, сентябрь, декабрь)	10
	1.6. Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения требований пожарной безопасности	По факту проверок	10
	1.7. Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения санитарно-гигиенических требований	По факту проверок	10
	1.8. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту проверок	20
	1.9. Отсутствие нарушений по результатам проверок иных контролирующих органов	По факту проверок	10
2. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	2.1. Организация взаимодействия с ЧОП (отсутствие нарушений в деятельности ЧОП)	Ежемесячно	10
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	3.1. Систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил (служебная записка, справка, представленная руководителю)	Ежемесячно	5
	3.2. Отсутствие аварийных ситуаций, возникающих по причине непроведения профилактических мероприятий	Ежемесячно	10
	3.3. Эстетическое оформление учреждения, кабинетов, состояние пришкольной территории	Ежемесячно	5
	3.4. Высокая сохранность имущества учреждения	Ежемесячно	10
	3.5. Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов	4 квартал текущего года (декабрь)	15
4. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	4.1. Отсутствие нарушений при ведении электронных баз данных	Ежемесячно	4
5. Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)	5.1. Проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	По факту предоставления	10
6. Разработка и реализация мер по формированию и развитию культуры труда обслуживающего персонала	6.1. Проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	По факту проведения мероприятий	10
	6.2. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заведующего хозяйством со стороны учащихся, родителей, педагогов	Раз в год (май)	5
	6.3. Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	Ежемесячно	1
<b>Педагог-психолог</b>			
1. Психолого-педагогическое сопровождение педагогических работников в поддержке и развитии ребенка в соответствии с его индивидуальными возможностями (например: семинары-практикумы, лаборатории, консультации, тренинги)	1.1. Организация и проведение педагогом-психологом мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагога-психолога)	По факту проведения мероприятия. за каждое мероприятие	2
	1.2. Организация деятельности педагогических работников с учетом психотипа обучающихся (представление итогового документа и (или) мероприятие)	Ежемесячно при предоставлении информации	1

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)	2.1. Консультирование педагогических работников по вопросам коррекционной педагогики с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту проведения	2
	2.2. Организация деятельности педагогических команд по формированию у обучающихся способности преодолевать учебные и коммуникативные затруднения с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту представленного документа и (или) мероприятия	5
	2.3. Консультирование педагогических работников по вопросам работы с одаренными детьми (с представлением итогового документа и (или) мероприятия)	По факту представленного документа и (или) мероприятия	3
	2.4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам предоставления образовательных услуг	раз в год (май)	1
3. Проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе	3.1. Количество мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе (при наличии информационных справок)	по факту проведения	3
	3.2. Количество педагогов, охваченных мероприятиями, направленными на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе:		
	3.2.1. Группа до 12 педагогических работников		3
	3.2.2. Группа свыше 12 педагогических работников	5	
3.3. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами	По факту предоставления подтверждающего документа	2	
4. Участие в коллективных педагогических проектах (например: «команда вокруг класса», «опыт молодым»)	4.1. Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет:	По факту представления опубликованного материала	
	4.1.1. издания школьного уровня (сайт школы)		2
	4.1.2. муниципального уровня (ИМЦ)		2
	4.1.3. регионального уровня		2
	4.1.4. федерального уровня	2	
	4.2. Участие в проектных группах различных направленностей с целью создания условий реализации ФГОС	по факту участия	2
	4.3. Участие в конкурсе профессионального мастерства	По факту участия	
	4.3.1. Призеры профессионального конкурса «Учитель года»:		
	4.3.1.1. муниципального уровня		15
	4.3.1.2. регионального уровня		20
	4.3.1.3. федерального уровня		30
	4.3.2. Победители конкурсов профессионального мастерства		
	4.3.2.1. школьного уровня		20
4.3.2.2. муниципального уровня	30		
4.3.2.3. регионального уровня	40		
4.3.2.4. федерального уровня	50		
4.3.2.5. заочных (в том числе дистанционных)	5		
5. Участие в планировании и разработке программ психолого-педагогического сопровождения детей, не посещающих занятия без уважительной причины	5.1. Снижение количества обучающихся, не посещающих занятия без уважительной причины	по итогам года (май)	5
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)	6.1. Количество различных форм (очные консультации, страница психолога на школьном сайте, «почта доверия», семинары, практикумы) организации и проведения консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся и обучающимися с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту за каждое мероприятие	2
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры, направленной на снятие психоэмоционального напряжения (например: уголки психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы)	Организация функционирования уголков психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы с использованием школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, отдельные кабинеты)	За каждый созданный вновь или обновленный существующий элемент	3
<b>Библиотекарь</b>			
1. Формирование культурно-образовательной среды библиотеки как	1.1. Оформление библиотеки в соответствии с календарем памятных и юбилейных дат	по факту	10



центра информационного просвещения, методической работы со всеми участниками образовательного процесса	1.2. Использование школьного пространства (например: учебные кабинеты, рекреационные зоны, школьный музей, живой уголок, зимний сад, book crossing) с целью формирования культуры чтения(экспертные листы)	По факту	5
	1.3. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами	По факту предоставления подтверждающего документа	2
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)	2.1.Количество реализованных проектов с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту реализации проекта. За каждый проект	5
3. Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, «опыт молодым»)	3.1.Участие в реализации педагогических проектов	за каждое участие	3
	3.2.Участие в конкурсе профессионального мастерства		
	3.2.1. Призеры профессионального конкурса	По факту проведения конкурса	
	3.2.1.1. муниципального уровня		15
	3.2.1.2. регионального уровня		20
	3.2.1.3. федерального уровня		30
	3.2.2. Победители конкурсов профессионального мастерства	По факту проведения конкурса	
	3.2.2.1. школьного уровня		20
	3.2.2.2. муниципального уровня		30
	3.2.2.3. регионального уровня		40
	3.2.2.4. федерального уровня		50
	3.2.2.5. заочных (в том числе дистанционных)		5
3.3.Участие в мероприятиях различного уровня:	По факту участия		
3.3.1. общешкольные мероприятия		5	
3.3.2. муниципального уровня		10	
3.3.3. регионального уровня		15	
4. Участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, «человек читающий», благотворительные акции)	4.1. Участие в реализации коллективных семейно-школьных проектов:Охват мероприятием 90% классов коллективов	за каждое участие	10
5. Организация работы с городским обменным фондом учебников с целью обеспечения учебного процесса (измерение - динамика обеспеченности)	5.1. Реализация мероприятий, направленных на пополнение и обновление библиотечного фонда, в том числе с использованием городского обменного фонда учебников (положительная динамика по отношению к АППП)	1 раз в четверть (ноябрь, январь, апрель, май)	10
	5.2. Организация мероприятий, направленных на обеспечение сохранности библиотечного фонда (рейды в классные коллективы, участие в родительских собраниях, организация «книжного патруля», «книжка библиотека»)»	По факту проведения мероприятия	5
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)	6.1. Организация и проведение совместных мероприятий с организациями культуры с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту за каждое мероприятие	10
7. Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами	7.1. Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами с представлением ежемесячных отчетов	Ежемесячно при регулярном заполнении	15
<b>Системный администратор</b>			
1. Проверка работоспособности серверов и их администрирование (аудит событий)		Ежемесячно при наличии документации	5
2. Тестирование и техническое обслуживание компьютеров	2.1. Техническое обслуживание, экстренные выезды и телефонные консультации по проблемам компьютерного оборудования.	За каждый выезд	1
3. Тестирование и техническое обслуживание сети.	3. 1. Экстренные выезды и телефонные консультации по проблемам связанным с сетевым оборудованием.	За каждый выезд	1

4. Консультации по обновлению программного обеспечения и модернизации оборудования (upgrade).		Ежемесячно при наличии документации	5
<b>Секретарь учебной части</b>			
1. Эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1.1. Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов	Ежемесячно	10
	1.2. Участие в проведении мероприятий ОУ	По факту участия, за каждое мероприятие	10
	1.3. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	раз в год (май)	10
	1.4. Своевременная подготовка и передача материалов в архив	По факту	20
	1.5. Выполнение дополнительных обязанностей	По факту за каждое выполнение	2
2. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства работника или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами		По факту предоставления подтверждающего документа	5
3. Обеспечение мониторинга организации и образовательной деятельности		3.1. Ведение информационных системах учреждения, их своевременное обновление	Ежемесячно 15
<b>Специалист по кадрам</b>			
1. Эффективность работы кадровой политики	1.1. Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов	По факту	10
	1.2. Участие в проведении мероприятий ОУ	По факту участия, за каждое мероприятие	4
	1.3. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	раз в год (май)	10
	1.4. Своевременная подготовка и передача материалов в архив	По факту	5
	1.5. Выполнение дополнительных обязанностей	Ежемесячно	15
2. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства работника или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами		По факту предоставления подтверждающего документа	5
3. Обеспечение мониторинга организации	3.1. Ведение информационных системах учреждения, их своевременное обновление	По факту	20
	3.2. Отсутствие нарушений при ведении электронных баз данных	По факту	10
	3.3. Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	Ежемесячно	10
4. Работа с педагогическим коллективом по разъяснению трудового законодательства	4.1. Проведение просветительской деятельности в рамках трудового законодательства вопросам среди сотрудников учреждения (выступления на педагогических советах, подготовка информации на сайт учреждения, информационные стенды и т.д.)	По факту проведения мероприятия, за каждое	5
	4.2. Составление установленной отчетности по учету личного состава и работе с кадрами.	Ежемесячно	15
5. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации		по факту	1
<b>Специалист по охране труда</b>			
1. Отсутствие нарушений по результатам проверок, проведенных уполномоченным в составе комиссий		По факту	10
2. Отсутствие нарушений по результатам самостоятельных проверок рабочих мест			10
3. Количество обращений о привлечении к ответственности виновных лиц, допустивших нарушения требований охраны труда		По факту, зафиксированному документально	15
4. Выполнение мероприятий соглашения по охране труда		Ежемесячно	5
5. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства работника или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами		По факту предоставления подтверждающего документа	10
6. Обеспеченность технических работников спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с нормами		По факту	5
7. Отсутствие несчастных случаев с работниками за отчетный год		1 раз в год (май)	20
<b>Социальный педагог</b>			
1. Методическое сопровождение педагогических работников, в том числе классных руководителей, по вопросам социальной адаптации обучающихся:		1.1. Организация и проведение мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагога-психолога)	По факту проведения 5

	1.2. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами (по факту подтверждающего документа) – 2 балла.	По факту проведения	2
2. Координация и реализация планов совместной деятельности с учреждениями и органами системы профилактики:	2.1. Наличие различных форм взаимодействия (проектная деятельность, экскурсии, клубы и т.д.) с привлечением социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители), более 2 форм	За каждое мероприятие	2
3. Организация и координация деятельности педагогов, направленной на успешную социализацию обучающихся (например: культурно-образовательные и семейно-школьные проекты, деловые игры, внеурочная занятость, трудоустройство, наставничество):	3.1. Количество проектов, организованных социальным педагогом, с предоставлением информационных материалов	За каждый проект	5
4. Позитивная динамика общей и индивидуальной профилактической работы с обучающимися (воспитанниками), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта:	4.1. Количество обучающихся, состоящих на различных видах учёта, не совершивших правонарушения и (или), не привлеченных к дисциплинарной ответственности	за каждого ученика	2
5. Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей «группы особого внимания» (например: консультации, посещение семей)	5.1. Количество различных форм организации и проведения консультативной работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей «группы особого внимания» с представлением итогового документа и (или) мероприятия более 2 форм	ежемесячно	10
<b>Архивариус</b>			
1.Профилактические мероприятия на своем участке работы	1.1. Участие в разработке номенклатуры дел, проверяет правильность их формирования и оформления при передаче в архив.	по факту проведения	2
	1.2. Участие в работе по экспертизе научной и практической ценности архивных документов.	по факту проведения	1
	1.3. Осуществление контроля за состоянием документов, своевременностью их восстановления, соблюдением в помещениях архива условий, необходимых для обеспечения их сохранности.	ежемесячно	5
	1.4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	по факту проведения проверок	2
2. Соблюдение этических норм	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	раз в год (май)	2
3. Соблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности	3.1. Контролирует соблюдение правил противопожарной защиты в помещении архива.	по факту проведения мероприятий	3
4. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	4.1. Участие в проведении общешкольных мероприятий	по факту проведения мероприятий	1

Представление к поощрению по результатам труда (премирование)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подготовлено: Ф.И.О. - должность

Дата: \_\_\_\_\_ г

Наименование должности				
Ф.И.О.	Показатели	Баллы	кол-во	ИТОГО
			<b>ИТОГО:</b>	

Исп. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_