



Департамент образования Администрации города Тюмени

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 88 города Тюмени
(МАОУ СОШ № 88 города Тюмени)

ПРИКАЗ

07.02.2023

№ 76

Об утверждении изменений в Положение
об оплате и стимулировании труда
работников МАОУ СОШ № 88 города
Тюмени

В связи с отсутствием в муниципальном задании услуги на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации от 03.02.2023 № 02, приказываю:

1. Утвердить изменения в Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 88 города Тюмени, утвержденное приказом от 27.12.2021 № 530 (в редакции приказов от 01.07.2022 № 302, от 18.10.2022 № 466) (приложение 1).

2. Заместителю директора Юрковой Н.В.:

2.1. Обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками.

2.2. Ознакомить с настоящим приказом работников МАОУ СОШ № 88 города Тюмени под роспись.

3. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 88 города Тюмени в новой редакции (приложение 2). Установить, что новая редакция приказа распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.В. Головчак

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАОУ СОШ № 88 города Тюмени
от 07.02.2023 № 76

Изменения в Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 88 города Тюмени

1. Пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«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) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах «а», «б» настоящего пункта;

д) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте «а» настоящего пункта;

е) количества обучающихся в Учреждении.».

2. Пункты 2.7, 3.3 исключить, пункт 3.4 считать пунктом 3.3, пункты 3.4.1 – 3.4.7 считать пунктами 3.3.1 – 3.3.7 соответственно, пункты 3.5, 3.6 считать пунктами 3.4, 3.5 соответственно.

3. Абзац четвертый пункта 3.1.7 изложить в следующей редакции:

«в случае изменения одного или нескольких базовых нормативов затрат, указанных в подпунктах "а" - "в" пункта 2.3 настоящего Положения;».

Приложение 2
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ СОШ № 88 города Тюмени
от 27.12.2021 № 530

Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 88 города Тюмени
(в редакции приказов от 01.07.2022 № 302, от 18.10.2022 № 466, от 07.02.2023 № 76)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 88 города Тюмени (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
б) 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 29.08.2022 № 143-пк) (далее – постановление № 2-пк);

в) 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»;

г) иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, города Тюмени, 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) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах «а», «б» настоящего пункта;

д) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте «а» настоящего пункта;

е) 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:

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

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

N_i - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием i -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования Администрации города Тюмени (далее - департамент образования);

H_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:

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

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;

H_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:

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

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;

H_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%.

3. Распределение ФОТ

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

3.1.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

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

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

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

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

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

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

а) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

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

в) выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, предусмотренные подпунктом «б» пункта 4.6 настоящего Положения (за классное руководство, за проверку письменных работ).

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

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

3.1.5. Должностной оклад заместителя директора Учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере не превышающем 85% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере не превышающем 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 4.7.4 настоящего Положения.

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

ежегодно по состоянию на 1 января;

ежегодно по состоянию на 1 сентября;

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

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

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

в случаях изменения выплат, установленных пунктом 4.6 настоящего Положения;

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

в случае изменения учебной нагрузки.

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

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

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

за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

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

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

за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

б) единовременные выплаты директору и педагогическим работникам Учреждения, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения

ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

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

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

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

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

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

б) расходы на выплату отпускных.

3.3. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий.

3.3.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий (ФОТдоовз), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в реализации таких программ.

3.3.2. ФОТдоовз состоит из базовой части (ФОТдоовзб), которая составляет 100% ФОТдоовз.

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

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

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

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

3.3.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТдоовз (ФОТдоовзб).

3.3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТдоовз (ФОТдоовзб) 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 ФОТ доовз 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 (ФОТпп).

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением в пределах общей части доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

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

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с объемом часов, предусмотренных учебным планом, для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, в том числе с учетом часов учебного плана, для обучающихся, находящихся на домашнем обучении.

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

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

б) осуществление выплат компенсационного характера:

Основание выплаты	Размер выплаты	
Классное руководство	Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах)	
Проверка письменных работ	Выплата компенсационного характера за проверку письменных работ выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу педагогических работников без учета районного коэффициента.	
	Предметы	Доплата к должностному окладу в %
	Русский язык 1-11 классов	2,5

	Литература 1-11 классов	2,5
	Алгебра 7-11 классов	2,5
	Геометрия 7-11 классов	2,5
	Математика 1-6 классов	2,5
	Иностранный язык 5-11 классов	1,0
	История 5-11 классов	1,0
	Обществознание 5-11 классов	1,0
	География 5-11 классов	1,0
	Химия 5-11 классов	1,0
	Физика 5-11 классов	1,0
	Биология 5-11 классов	1,0
	Информатика 5-11 классов	1,0

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, вероятность и статистика, физика, иностранный язык, письмо и развитие речи <*>	1,20
предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы, профессионально-трудовое обучение<*>, 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 <*>, трудовое обучение <*>, трудовая практика <*>	1,0

<*> - для предметов адаптированной основной общеобразовательной программы;

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

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

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

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

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

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

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

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая	1,20
первая	1,10

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

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

проведение уроков и подготовка к ним;

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

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

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

периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса.

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

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

5.2. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание по нескольким предметам в одном классе (нескольких классах), рассчитывается по следующей формуле:

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

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

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

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

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

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

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

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

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

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

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

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

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));

$N_{ср}$ - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);
 T_1, \dots, T_n - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);
 T_{11}, \dots, T_{1n} - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;
 K_1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;
 K_2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;
 K_3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;
 K_4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;
 A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

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

$$\begin{aligned}
 \text{ДО} = & \text{Стп} \times ((N_1 \times T_1 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times \text{П1}) + (N_{11} \times T_1 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times \text{П2}) + \dots + \\
 & (N_n \times T_n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times \text{П1}) + \\
 & + (N_{1n} \times T_n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times \text{П2})) \times A, \text{ где:}
 \end{aligned}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы;
 Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
 N_1, \dots, N_n - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);
 N_{11}, \dots, N_{1n} - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;
 T_1, \dots, T_n - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);
 K_1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;
 K_2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;
 K_3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;
 K_4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;
 A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;
 П1 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$$\text{П1} = (N_{ср} / N) \times C_1, \text{ где:}$$

$N_{ср}$ - средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);
 N - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);
 C_1 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 0,89 (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_{ср} - 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 0,8 (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_{ср} - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

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

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

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

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);

Н_{ср} - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

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

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

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

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

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

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

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

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению устанавливается локальным актом 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. При этом доля (ФОТст), подлежащая распределению в квартал, должна соответствовать доле (ФОТст) в год, установленной локальным нормативным актом 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) (ежемесячно);

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 по распределению стимулирующих выплат (премий) (далее – комиссия), 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 26-го числа, а по итогам работы за декабрь текущего года - в срок до 20 декабря, 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, с приложением документов (информации, материалов), указанных в п. 6.7 настоящего Положения, по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.10. Педагогические работники представляются к премированию заместителями директора по УВР.

Младший обслуживающий персонал представляется к премированию заведующим хозяйством.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером.

Административный персонал представляется к премированию директором Учреждения.

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

6.11. Представления (предложения) о премировании работников в срок до 27-го числа каждого месяца, а по итогам работы за декабрь текущего года - в срок до 21 декабря, представляются директором Учреждения в комиссию для рассмотрения.

На заседание комиссии главный бухгалтер представляет справку (информацию) о сумме средств, подлежащей распределению, специалист по кадрам – табеля учета использования рабочего времени, а также сведения о применении к работкам дисциплинарных взысканий за месяц, по итогам которого производится премирование.

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 1-го числа каждого месяца, а по итогам работы за декабрь текущего года - в срок до 23 декабря.

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.

6.13. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа 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 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 о премировании.

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.

Показатели эффективности деятельности работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий), устанавливаются с учетом примерных показателей, установленных приказом директора департамента образования.

Стоимость баллов рассчитывается главным бухгалтером Учреждения 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;

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

6.15. В случае, если итоговое количество набранных работником баллов составляет не целое число, производится округление до целого числа в большую сторону.

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

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

6.18. 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 издания приказа 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 95 %.

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:

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

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

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

Киз – повышающий коэффициент за индивидуальные занятия;

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:

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

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

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

Кз1 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

Кз2 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 2;

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

Кп1 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 1;

Кп2 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 2;

КпN – 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:

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

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

СРзп - 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.;

НН₁,..., НН_i - установленная норма часов работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) на ставку в месяц в соответствии с законодательством;

Тусл₁,..., Тусл_i - количество часов, затраченное на оказание услуги в месяц, установленное локальным нормативным актом Учреждения.

8.9. Работникам, непосредственно оказывающим услугу (основному персоналу), предусматриваются выплаты за индивидуальные занятия, рассчитываемые исходя из повышающего коэффициента к средней стоимости человека-часа по должности – 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Должность	Коэффициент, %
Заместитель директора	3%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Главный бухгалтер	3%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Бухгалтер	7%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Учитель, ответственный за организацию методического сопровождения платных образовательных и иных платных услуг	4%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности

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

Работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения), осуществляющим выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, связанной с оказанием услуг, путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ также могут быть установлены доплаты, не предусмотренные пунктом 8.13 настоящего Положения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 за исключением случаев, если средства субсидии выделены Учреждения в целях осуществления стимулирующих выплат конкретным работникам.

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.

9.6. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, из средств субсидий на иные цели выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение:

педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в одном классе, - в размере 5 000 рублей;

педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в двух и более классах, - в размере 10 000 рублей.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом директора Учреждения возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается с учетом районного коэффициента.

Вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата вознаграждения прекращается с указанного в приказе директора Учреждения дня освобождения педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе.

Вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

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 использования 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 использования рабочего времени возлагается: на заместителя директора по УВР - в отношении педагогических 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.

Приложение № 1 к Положению об оплате
и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 88 города Тюмени

Показатели			
эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий)			
<i>Водитель</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Содержание транспортного средства в чистоте и исправном техническом состоянии	1.1.Отсутствие замечаний по содержанию транспортного средства в чистоте и исправном техническом состоянии	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя	2.1.Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя.	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
3. Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	3.1.Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения.	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
4. Экономное использование горюче-смазочных материалов	4.1 Отсутствие фактов превышения нормы расходов топлива.	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
5. Соблюдение этических норм общения со всеми участниками образовательного процесса, культура обслуживания	5.1 Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	Ежемесячно	3б.
6. Соблюдение правил перевозки пассажиров в автотранспорте, проведение инструктажей обучающихся, в том числе по правилам дорожного движения	6.1Участие в проведении инструктажей обучающихся, в том числе по правилам дорожного движения.	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
<i>Главный бухгалтер, бухгалтер</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Работа с коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов	1.1.Работа с коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов	Ежемесячно за каждое проведенное мероприятие	5б.

	1.2.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	10 б.
2. Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	2.1.Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания	По количественным показателям, ежемесячно	10 б.
	2.2. Своевременное внесение и опубликование на сай-тах, в том числе busgov.ru в рамках компетенции, изме-нений в план финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно	10 б.
3. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово хозяйственной деятельности контролирующими органами	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту	10б.
4. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	4.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3б.
5. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной, годовой бухгал-терской отчетности от учредителя	5.1 Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной, годовой бухгалтерской отчетности от учредителя	По факту ежеквартально	10б.
6. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартального мониторинга заработной платы работников образовательных организаций от учредителя	6.1. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартального мониторинга заработной платы работников образовательных организаций от учредителя	По факту ежеквартально	10б.
7. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	7.1. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	По результатам проверки	10б.
<i>Заведующий хозяйством, комендант, специалист по охране труда</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных	1.1.Участие в организации мобильных тематических выставок в рекреациях и предметных кабинетах	По факту участия	10б.

условий для всех участников образовательного процесса в образовательной организации	1.2. Оформление здания учреждения к праздничным датам	По факту оформления	10 б.
	1.3. Оформление, озеленение, уборка школьной территории и здания ОУ.	По факту оформления	10 б.
2. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	2.1. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации.	Ежемесячно при отсутствии замечаний по итогам внешнего и внутреннего контроля	10б.
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. 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	Ежемесячно при отсутствии замечаний По итогам внешнего и внутреннего контроля	10 б.
4. Участие в подготовке плана финансово-хозяйственной деятельности с целью эффективного использования бюджетных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг	4.1. Участие в подготовке плана финансово-хозяйственной деятельности с целью эффективного использования бюджетных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг.	По факту реализации предложенного мероприятия	10 б.
5. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	5.1. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности.	Ежемесячно	5б.
6. Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)	6.1. Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории).	Ежемесячно при отсутствии замечаний По итогам внешнего и внутреннего контроля	10б.
Разработка и реализация мер по формированию и развитию культуры труда обслуживающего персонала	7.1. Проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	По факту проведения, за каждое мероприятие	5б.

	7.2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	Ежемесячно	3 б.
<i>Заместитель директора</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Позитивная динамика результатов деятельности по обеспечению качества образования (например: промежуточная и итоговая аттестация, количество педагогов, активно применяющих образовательные технологии, удовлетворенность участников образовательного процесса качеством учебной и внеучебной деятельности)	1.1.Удельный вес обучающихся, набравших сумму баллов по результатам ЕГЭ	По трем предметам от 210 и выше от 50% до 69%	20 б.
		70% и выше	30 баллов
	1.2.Удельный вес обучающихся, имеющих результаты ОГЭ По 4 предметам не ниже отметки "4"	Более 30% выпускников	10 б.
	1.3.Удельный вес (100%) численности учащихся, достигших базового уровня предметных результатов в ЕГЭ, ОГЭ, РСОКО, в общей численности учащихся, принявших участие в указанных мероприятиях	По факту	20 б.
	1.4.Уровень удовлетворенности деятельностью образовательного учреждения (По предметным областям, По направлениям деятельности) (По итогам опроса),	Удовлетворены 75% и выше участников опроса	10 б.
	1.5.Участие обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников. Охват 100%	По факту.	5б.
	1.6. Победители и призеры школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников, прошедшие на муниципальный, региональный уровни (при условии выполнения заданий на муниципальном и региональном уровнях не менее 50%),	По факту	за каждого обучающегося 1 б.

	1.7.Победители и призеры регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников и/или научно-практической конференции «Шаг в будущее», а также обучающиеся прошедшие на заключительный этап Всероссийской олимпиады школьников или научно-практической конференции	По факту	за каждого обучающегося 10 б.
	1.8.Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ. Охват обучающихся участием в различных мероприятиях (75% и более), в соответствии с планом работы школы.	По факту	5 б.
	1.9.Победители и призеры в олимпиадах, конкурсах, конференциях интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе для детей с ОВЗ (за исключением Всероссийской олимпиады школьников и/или научно-практической конференции "Шаг в будущее)	По факту	за каждого учащегося 1 б.
2. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям (предметам)	2.1.Охват обучающихся профильным обучением (на уровне среднего общего образования) - 75% и выше	Ежемесячно	10 б.
	2.2.Охват обучающихся углубленной (дополнительной) подготовкой По различным предметам и областям знаний (на уровне начального общего образования)	Ежемесячно 10% и выше	10 б.
	2.3.Охват обучающихся углубленной (дополнительной) подготовкой По различным предметам и областям знаний (на уровне основного общего образования)	Ежемесячно 20% и выше	10 б.

3. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях, дети-мигранты)	3.1.Разработкаи и контроль за реализацией программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество	Ежемесячно за каждую программу	5 б.
4. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности (например: взаимодействие с социальными партнерами, организация мониторинга внеурочной деятельности программно-методическое сопровождение, охват внеурочной деятельностью, диагностика эффективности внеурочной деятельности, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья)	4.1. Участие обучающихся в различных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах муниципального и выше уровнях творческой, физкультурно-оздоровительной и технической направленности)	За каждое мероприятие по факту участия	5 б.
	4.2. Одноразовый охват обучающихся досуговой занятостью 100% .	Ежемесячно	10 б
5. Контроль за реализацией комплекса мер по предупреждению неуспеваемости и не посещаемости уроков без уважительной причины	5.1. 0% обучающихся классов пропускающих уроки без уважительной причины.	Ежемесячно	5 б.
	5.2.0% обучающихся имеющих академическую задолженность по причине пропуска уроков без уважительной причины.	По итогам отчетов за четверть.	10б.
6.Координация профилактической работы различной направленности (например: профилактика асоциального поведения, неуспеваемости, правонарушений)	6.1. Отсутствие случаев правонарушения и преступлений среди обучающихся по причине нарушения координации профилактической работы различной направленности.	Ежемесячно	5 б.

7. Разработка мер по развитию здоровьесформирующей среды, контроль за их реализацией (например: переход на классно-урочную систему, профилактика школьно-обусловленных заболеваний, соблюдение школьно-гигиенических требований на уроке)	7.1. Отсутствие положительной динамики школьно-обусловленных заболеваний, (на основании информационной справки)	1 раз в квартал	5 б.
8. Координация работы коллегиальных органов управления образовательной организацией	8.1.Своевременность выполнения решений коллегиальных органов управления образовательной организации (на основании информационной справки)	1 раз в квартал	5 б.
9. Развитие различных форм работы с родительской общественностью (на-пример: семейно-школьные проекты, родительские лектории, форумы, интернет-приемные, форумы, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки)	9.1.Повышение активности родителей по участию в школьных мероприятиях различных форм (рост количества родителей принимающих участие в школьных мероприятиях различных форм.	По факту. Увеличение показателей по сравнению с предыдущим периодом на 20% при достижении 90-100% показателя	5б 10 б.
10. Управление проектными командами педагогов (например: "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", внедрение методик групповой работы, предметные недели, обучающее сотрудничество)	10.1. Сопровождение проектных команд педагогов с представлением отчета о работе каждой команды	Ежемесячно За каждый проект	20б.
11. Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации	11.1.Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации (100 %)	ежемесячно	5б.
	11.2. Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации (ИУП).	По факту	За каждого педагогического работника 1б.
12. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности	12.1. Отсутствие обращений в Интернет-приемной, оставленных без ответа,	ежемесячно	5б.

	12.2.Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области» педагогическими работниками, портал департамента (100 % педагогических работников)	ежемесячно	5 б.
13. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	13.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
Лаборант			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
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 подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации по факту проведения	За каждое мероприятие	5 б.
2. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
Методист			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях, дети-мигранты)	1.1.Разработкаи и методическое сопровождение программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество	Ежемесячно за каждую программу	5 б.

2. Управление проектными командами педагогов (например: "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", внедрение методик групповой работы, предметные недели, обучающее сотрудничество)	2.1. Сопровождение проектных команд педагогов с представлением отчета о работе каждой команды	ежемесячно за каждый проект	20б.
3. Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации	3.1. Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации (100 %)	Ежемесячно	5б.
	3.2. Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации (ИУП).	За каждого педагогического работника по факту	За каждого педагогического работника 1б.
	3.3. Анализ результатов реализации индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников 1 раз в квартал	По факту проведения экспертной оценки	10 б.
	3.4. Представление опыта учителя через различные формы (за каждого учителя):	По факту проведения.	На школьном уровне 1 б. На муниципальном уровне 5 б. На региональном уровне 10 б. На федеральном уровне (очно/заочно) 30 б.

	3.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» (за каждого участника).	По факту проведения	муниципальн ого уровня: заочный этап 5б. очный этап 10 б. региональног о уровня 20 федеральног о уровня 30б.
4. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	4.1.Отсутствие обоснованных жалоб По вопросам, входящим в должностные обязанности работника .	Ежемесячно	3 б.
<i>Педагог дополнительного образования</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях различных видов направленности различного уровня по данным информационных систем	1.1.Победители и призеры (личное первенство, команды) конкурсных очных мероприятий в том числе технической направленности	По факту проведения за каждого обучающегося или команду на мероприятии муниципального уровня регионального уровня Федерального, международного уровня	2б. 5б. 10б.
2. Педагогическое сопровождение обучающихся (воспитанников) по профилактике асоциальных проявлений (асоциальное поведение обучающихся, самовольные уходы, преступления, правонарушения, организация наставничества)	2.1.Наличие различных форм сопровождения учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета (По отчетной документации, в том числе на основе межведомственного взаимодействия)	По факту проведения экспертной оценки за каждую форму	1б

3. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", "границ мастерства")	3.1.Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет если сайт имеет статус СМИ т.е. зарегистрирован как сетевое издание в Роскомнадзоре.	По факту. За каждую публикацию при наличии рецензии	5б.
	3.2.Представление опыта: Открытые уроки и мастер-классы	По факту проведения мероприятия. За каждое мероприятие	5б.
	3.3.Повышение квалификации в ОО имеющих соответствующую лицензию и аккредитацию без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами из рекомендуемых ОУ.	По факту предоставления подтверждающего официального документа. Не более одной формы. На 72 часа и более - От 20 до 34 часов - От 10 – 16 часов До 3 часов -	5б. 3б. 2б. 1б.
	3.4.Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	По факту школьного уровня муниципального уровня регионального уровня федерального уровня заочных (в том числе дистанционных) из рекомендованных ОУ.	5б. 10б. 20б. 30б. 5б.
4. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	4.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
<i>Педагог-библиотекарь, библиотекарь</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Формирование культурно-образовательной среды библиотеки как центра информационного	1.1.Оформление библиотеки в соответствии с календарем памятных и юбилейных дат	Ежемесячно	5 б.

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	По факту	5 б.
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. За каждое мероприятие По формированию и развитию информационной культуры педагогических работников и обучающихся.	Ежемесячно за каждый проект	5 б.
3. Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, "опыт молодым")	3.1. Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, "опыт молодым")	Ежемесячно за каждый проект	5 б.
4. Участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, "человек читающий", благотворительные акции)	4.1. За участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, "человек читающий", благотворительные акции).	Ежемесячно за каждый проект	1 б.
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 АППГ)	По факту проведения экспертной оценки	5 б.
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	Ежемесячно. За каждое мероприятие.	5 б.

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	5 б.
8. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	8.1. Отсутствие обоснованных жалоб По вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
<i>Педагог-организатор</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям (предметам)	1.1. Охват обучающихся профильным обучением (на уровне среднего общего образования).	Ежемесячно- 75% и выше	10 б.
	1.2. Охват обучающихся углубленной (дополнительной) подготовкой по различным предметам и областям знаний (на уровне основного общего образования)	Ежемесячно 20% и выше	10 б.
2. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях, дети-мигранты)	2.1. Разработка и контроль за реализацией программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество	Ежемесячно за каждую программу	5 б.

<p>3. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности (например: взаимодействие с социальными партнерами, организация мониторинга внеурочной деятельности программно-методическое сопровождение, охват внеурочной деятельностью, диагностика эффективности внеурочной деятельности, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья)</p>	<p>3.1. Участие обучающихся в различных мероприятиях(соревнованиях, конкурсах муниципального и выше уровнях творческой, физкультурно-оздоровительной и технической направленности)</p>	<p>По факту участия. За каждое мероприятие</p>	<p>5 б.</p>
<p>4. Управление проектными командами педагогов и участие в педагогическом проекте (например: "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", внедрение методик групповой работы, предметные недели, обучающее сотрудничество)</p>	<p>4.1. Сопровождение проектных команд педагогов с представлением отчета о работе каждой команды</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>20б.</p>
	<p>4.2.Участие в проектных группах различных направленностей с целью создания условий реализации ФГОС (в соответствии с планом работы ОУ)</p>	<p>По факту участия. За каждый проект. Школьный уровень Муниципальный и другие уровни</p>	<p>5б. 10 б.</p>
	<p>4.3.Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет если сайт имеет статус СМИ т.е. зарегистрирован как сетевое издание в Роскомнадзоре.</p>	<p>По факту За каждую публикацию при наличии рецензии</p>	<p>5б.</p>
	<p>4.4.Повышение квалификации в ОО имеющих соответствующую лицензию и аккредитацию без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами из рекомендуемых ОУ.</p>	<p>По факту предоставления подтверждающего официального документа. Не более одной формы</p> <p>На 72 часа и более От 20 до 34 часов От 10 – 16 часов До 3 часов</p>	<p>5б 3б. 2б. 1б.</p>

5. Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях различных видов направленности различного уровня по данным информационных систем	5.1.Победители и призеры (личное первенство, команды) конкурсных очных мероприятий в том числе технической направленности	По факту проведения мероприятия за каждого обучающегося или команду. мероприятия муниципального уровня регионального уровня Федерального, международного уровня	26. 56. 106.
6. Создание и развитие мобильной воспитывающей среды, отражающей жизнь школьного (классного) коллектива (например: фотовыставки, классные газеты, "школьный Арбат")	6.1. Организация мобильных тематических выставок по учебной и внеучебной деятельности, в том числе при оформлении учебного (предметного) кабинета:	По факту проведения За организацию выставки в кабинете - За организацию выставки в рекреационной зоне	5 б. 10 б.
7. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	7.1.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
<i>Педагог-психолог, педагог - логопед, педагог – дефектолог, тьютор, ассистент</i>			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
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 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	5 б.

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. Организация и проведение консультаций 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 За каждое мероприятие	5 б.
3. Проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе	3.1. 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 мероприятия. За каждое мероприятие	5 б.
4. Участие в коллективных педагогических проектах	4.1. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "опыт молодым")	Ежемесячно. За участие в каждом проекте	5 б.
5. Участие в планировании и разработке программ психолого педагогического сопровождения учащихся группы риска	5.1. За участие в планировании и разработке программ психолого педагогического сопровождения учащихся группы риска.	Ежемесячно. За каждую программу	1 б.
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. Рост количества обращений родителей за консультациями	Увеличение показателей по сравнению с предыдущим периодом на 20%	5 б
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры, направленной на снятие психоэмоционального напряжения (например: уголки психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы)	7.1. Организация функционирования уголков психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы с использованием школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, отдельные кабинеты)	Ежемесячно за каждый созданный вновь или обновленный существующий элемент	5 б.

8. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	8.1. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.
Секретарь учебной части, документовед, диспетчер ОУ			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
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 проведении мероприятий ОУ	По факту участия за каждое мероприятие	5 б.
	1.2. Своевременная подготовка и передача материалов в архив	Ежемесячно	5 б.
	1.3. Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов	По результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	5 б.
2. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности	2.1. Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области» педагогическими работниками, портал департамента (100 % педагогических работников)	Ежемесячно	5 б.
	2.2. Формирование отчетов из информационных систем «Электронная школа Тюменской области» / для представления руководителю	Ежемесячно	5 б.
	2.3. Консультирование работников по вопросам использования ресурсов информационных систем По факту проведения	За каждого работника	1 б.
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.

Социальный педагог			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Методическое сопровождение педагогических работников, в том числе классных руководителей, по вопросам социальной адаптации обучающихся	1.1. Организация и проведение социальным педагогом мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог,))	По факту проведения. За каждое мероприятие	5 б.
2. Координация и реализация планов совместной деятельности с учреждениями и органами системы профилактики	2.1. Количество совместных мероприятий реализация которых освещается на сайте ОУ с указанием временного периода.	Количество мероприятий не меньше запланированных. За каждое реализованное мероприятие	5 б.
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 направленных на успешную социализацию обучающихся, реализация которых освещается на сайте ОУ с указанием временного периода.	По факту проведения. За каждый проект	5 б.
4. Позитивная динамика общей и индивидуальной профилактической работы с обучающимися (воспитанниками), находящимися в трудной жизненной ситуации и/или состоящими на различных видах учета	4.1. Количество обучающихся состоящих на всех видах учета (ВШУ, ПДН, в банке ГОВ), не совершивших преступлений, правонарушений, правил внутреннего распорядка учащихся. за отчетный период .	Ежемесячно. Обучающийся учитывается 1 раз. За каждого обучающегося.	0,5 б.
5. Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей группы	5.1. Рост количества обращений родителей несовершеннолетних обучающихся и членов семьи детей группы особого внимания за консультациями	Увеличение показателей по сравнению с предыдущим периодом на 20%	5 б

особого внимания (например: консультации, посещение семей)	5.2.Повышение общественной активности родителей: инициирование родителями мер По усилению профилактической работы и участие в реализации этих мер (наставничество. рейды и т.д.) .	Ежемесячно	5 б.
6. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб По вопросам, входящим в должностные обязанности работника .	Ежемесячно	3 б.
Учитель			
Наименование показателя	Критерии оценки	Период	Баллы
1. Динамика образовательных результатов обучающихся (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации по данным информационных систем)	1.1. Результат ГИА в формате ОГЭ	По факту проведения при 100% выполнении работ. Балл за каждого обучающегося получившего по предметам оценку «5».	1 б.
	1.2.Результат ГИА в формате ЕГЭ:	По факту проведения. За каждого обучающегося получившего по русскому языку, математике и предметам по выбору. 90-99 баллов 100 баллов	5 б. 10б.
	1.3.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 факту	5б.

2. Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня по данным информационных систем	2.1.Всероссийская олимпиада, «Шаг в будущее», олимпиада младших школьников для обучающихся 4 классов:	По факту проведения. Охват 90% и более от обучающихся у данного учителя	5б.
	2.2.Победители и призеры школьного этапа, прошедшие на муниципальный этап в случае выполнения заданий на муниципальном этапе 50 и более %. Победители и призеры муниципального этапа, прошедшие на региональный уровень в случае выполнения заданий на региональном этапе 50 и более %. Победители и призеры регионального уровня, прошедшие на заключительный этап Победители и призеры заключительного этапа	По факту За каждого победителя и/или призера	5б. 10б. 20б. 50 б.
	2.3.Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ:	По факту проведения Охват обучающихся участием в различных мероприятиях (100%) Победители и призеры (1-3 место), По факту за каждого победителя и/или призера не более 5-ти человек в одном мероприятии	5б. 1б.

<p>3. Умение формировать у обучающихся разных категорий способности преодолевать интеллектуальные трудности, осуществлять отбор содержания учебных предметов в соответствии со способностями обучающихся (например: варианты заданий базового и профильного уровня, способы расширения, обогащение и углубления знаний по предмету, использование межпредметных связей).</p>	<p>3.0.Наличие разработанных индивидуальных образовательных траекторий(ИУП)</p>	<p>По факту наличия, за каждый ИУП</p>	<p>1б.</p>
	<p>3.1. Количество индивидуальных и (или)групповых учебных проектов обучающихся (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)</p>	<p>По факту. За каждый проект</p>	<p>1б.</p>
	<p>3.3.Соответствие урока современным требованиям (ФГОС): Использование вариативных заданий базового и профильного уровня, межпредметных связей, продуктивных образовательных технологий (По данным экспертной оценки урока) Высокий уровень</p>	<p>По факту проведения экспертной оценки. За каждый урок</p>	<p>2 б.</p>
<p>4. Организация внеучебной занятости обучающихся (например: предметные кружки, факультативы, образовательные маршруты, экскурсии)</p>	<p>4.1. Организация и проведение учителем мероприятий в рамках вне учебной деятельности (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)</p>	<p>По факту проведения межшкольное мероприятие общешкольное мероприятие внутриклассное мероприятие</p>	<p>10 б. 5 б. 1 б.</p>

	4.2.Наличие у учителя различных форм организации внеучебной деятельности в соответствии с основной образовательной программой ОУ (кружки, клубы, секции, реализация воспитательных программ) .	Ежемесячно при наличии рабочей программы и журнала 5 и более форм 2 - 4 формы	10б 5 б.
	4.3.Одноразовый охват досуговой занятостью обучающихся (классный руководитель) от 95%	По факту проведения экспертной оценки	5б.
	4.4. Охват различными формами досуговой, внеурочной занятости обучающихся, вне учебной деятельности По предмету, в том числе в каникулярный период не менее 100 %	По факту проведения экспертной оценки и мониторинга	5б.
5. Реализация мероприятий по развитию здоровьесформирующей среды и формированию здорового образа жизни (например: физкультминутки, динамические паузы, спортивные соревнования, походы, недели и дни здоровья, проект "Здоровая школа", в том числе мероприятия профилактической направленности)	5.1. Организация и проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности	По факту проведения за каждое мероприятие. межшкольное мероприятие. общешкольное мероприятие; мероприятие на параллели; внутриклассное мероприятие	20б. 10б. 5б. 1б.
	5.2.Пропаганда культуры правильного питания с использованием различных форм (например: классный час, родительское собрание, выпуск буклета) При наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации.	По факту проведения мероприятия за каждую форму	1б.
	5.3.Высокий уровень практических мероприятий, формирующих способности учащихся к действиям в экстремальных ситуациях (На основании протокола проведения тренировки).	По факту проведения тренировки	1б.

6. Реализация различных проектов, направленных на социализацию обучающихся, развитие творческого потенциала ученика, в том числе в техническом направлении	6.1. Организация проектов, направленных на социализацию: (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)	По факту организации и проведения за каждый проект Муниципальные и выше Общешкольные На уровне параллели На уровне класса	20б. 10б. 5б. 1б.
	6.2. Победители и призеры (личное первенство, команды) конкурсных очных мероприятий в том числе технической направленности	По факту за каждого проведения мероприятия за обучающегося или команду муниципального уровня регионального уровня Федерального, международного уровня.	2б. 5б. 10б.
7. Педагогическое сопровождение обучающихся (воспитанников) по профилактике асоциальных проявлений в урочной и внеурочной деятельности (асоциальное поведение обучающихся, неуспеваемость, непосещаемость уроков без уважительной причины, самовольные уходы, преступления, правонарушения, организация наставничества)	7.1. Охват учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета, вне учебной деятельностью (классный руководитель, наставник) 100%	По факту проведения экспертной оценки за каждого обучающегося при условии фактов повторных правонарушений	1б.
	7.2. Наличие различных форм сопровождения учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета (По отчетной документации, в том числе на основе межведомственного взаимодействия)	По факту проведения экспертной оценки за каждую форму	1б
	7.3. Профилактика асоциального поведения с использованием различных форм (например: классный час, родительское собрание, выпуск буклета, акции, флэш-мобы) 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 Внутри классный уровень Общешкольный уровень	1б 5б

8. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (например: семейно-школьные проекты, консультации, беседы, дискуссионные площадки, открытые диалоговые площадки, в том числе интернет площадки (соцсети, форумы, приемные), родительские клубы, родительские гостиные)	8.1. 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 мероприятий за каждое мероприятие Общешкольные На уровне класса	56. 1 б.
	8.2. Повышение активности родителей в учебных делах ребенка (рост посещаемости родителями родительских собраний, рост количества родителей, желающих пройти обучение По программам повышения педагогической культуры	Увеличение показателей по сравнению с предыдущим периодом увеличение на 20% при достижении 90 - 100% показателя	16 56.
	8.3. Рост количества родителей, участвующих в мероприятиях (общественные наблюдатели в рамках ВСОКО и ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ, Члены жюри при защите проектов учащихся, школьных конкурсных мероприятий Битва хоров, Танцующая школа, театральная калейдоскоп и т.д. В роли экспертов По общественному контролю школьного питания.	По факту за каждого участника по заявленной квоте	16.
	8.4. Повышение общественной активности родителей и активности родителей в организации свободного времени ребенка: - инициирование родителями мер По усилению профилактической работы и участие в реализации этих мер;(наставничество, рейды).	По факту реализации за каждое мероприятие. Рост количества родителей, планирующих и организующих каникулярное время своих детей Увеличение показателей по сравнению с предыдущим периодом на 20% При достижении 90 - 100% показателя	16. 56.

9. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "интегрированные курсы", "виртуальный класс", "опыт молодым", "границ мастерства")	9.1.Участие в проектных группах различных направленностей с целью создания условий реализации ФГОС (в соответствии с планом работы ОУ)	По факту участия за каждый проект Школьный уровень Муниципальный и другие уровни	5б. 10 б.
	9.2.Участие в проведении горизонтального контроля (экспертная карта посещенного мероприятия) за 1 карту	По факту участия	1б.
	9.3.Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет если сайт имеет статус СМИ т.е. зарегистрирован как сетевое издание в Роскомнадзоре.:	По факту за каждую публикацию при наличии рецензии	5б.
	9.4.Представление опыта: Открытые уроки и мастер-классы	По факту проведения мероприятия за каждое мероприятие	5б.
	9.5.Повышение квалификации в ОО имеющих соответствующую лицензию и аккредитацию без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами из рекомендуемых ОУ.	По факту предоставления подтверждающего официального документа Не более одной формы На 72 часа и более От 20 до 34 часов От 10 – 16 часов До 3 часов	5б. 3б. 2б. 1б.
	9.6.Победители и призеры профессионального конкурса «Учитель года»	По факту проведения муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	20б. 30б. 50б.
	9.7.Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	По факту школьного уровня муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	5б. 10б. 20б. 30б. 5б.

		Заочных (в том числе дистанционных) из рекомендованных ОУ.	
10. Создание и развитие мобильной воспитывающей среды, отражающей жизнь школьного (классного) коллектива (например: (фотовыставки, классные газеты, "школьный Арбат")	10.1. Организация мобильных тематических выставок по учебной и внеучебной деятельности, в том числе при оформлении учебного (предметного) кабинета	По факту проведения За организацию выставки в кабинете – За организацию выставки в рекреационной зоне	16. 56.
	10.2. Оформление учебного кабинета, отражающего актуальную жизнь классного коллектива (для классного руководителя), предмета.	По факту экспертной оценки	16.
	10.3. Использование школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, школьный музей, живой уголок, актовый зал) для организации учебного процесса (По результатам экспертных листов)	По факту экспертной оценки	56.
11. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	11.1. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника.	Ежемесячно	3 б.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575835

Владелец Головчак Елена Владимировна

Действителен с 04.03.2022 по 04.03.2023