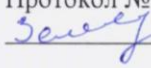


ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАОУ Каскаринской СОШ
Протокол № 3 от 30.06.2020 года
 М.М. Зеленкова



**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
Каскаринской средней общеобразовательной школы
Тюменского муниципального района
(в новой редакции)**

с. Каскара, 2020 г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения Каскаринской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 144, 145),
- Уставом Тюменского муниципального района (ст. 29, 31, 56)
- Постановлением Правительства Тюменской области от 13.08.2007 № 195-п «О внесении изменений в постановление от 06.12.2004 № 164-пк»,
- Постановлением Правительства Тюменской области от 30.10.2013 № 421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области»,
- Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 3.12.2013г № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальном образовании учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»,
- Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014г №3207 «О внесении изменений в постановление от 03.12.2013 №3314»,
- Постановление администрации Тюменского муниципального района от 29.06.2020г №65 «О внесении изменений в постановление Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 №3314»
- Уставом Учреждения.

1.2. Выплата заработной платы за текущий месяц осуществляется 2 раза:

25 - го числа текущего месяца – за первую половину месяца, пропорционально отработанному работником времени с 1-го по 15 число месяца;

10 – го числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за месяц.

Перечисления осуществляются на зарплатную карту сотрудника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.3. Источником финансирования расходов на оплату труда являются средства областного бюджета, направляемые на исполнение государственных полномочий в части обеспечения государственных прав граждан на получение начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственными образовательным стандартом общего образования.

1.4. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящим Положением и иными принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

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

общего, среднего общего образования, исходя из:

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

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

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

2.2.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретного образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

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

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

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

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

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

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

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

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.6. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, формируется для оплаты труда руководителя и работников образовательного учреждения, задействованных в оказании платных образовательных услуг.

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ЦСТ}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_N) \times K_{\text{ЦСТ}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ЦСТ}}$ - централизованный фонд стимулирования труда;

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ – расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с пунктами 4.3 - 4.5 настоящей Методики, на начало финансового года;

$K_{\text{ЦСТ}}$ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд ($K_{\text{ЦСТ}}$) устанавливается правовым актом руководителя уполномоченного органа в размере, не превышающем 0,05.

3.3. Распределение централизованного фонда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников общеобразовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из

базовой части (ФОТ_б), стимулирующей части (ФОТ_{ст}) и социальной части (ФОТ_{соц}).

4.2. Объем базовой части (ФОТ_б) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ_{ст}) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

4.4. За счет средств социальной части (ФОТ_{соц}) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам и руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных учреждений, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

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

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

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

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

- б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

- б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, воспитатель и др.);

- в) административно-управленческий персонал (руководитель образовательной организации, заместитель руководителя образовательной организации, руководитель структурного подразделения и др.);

- г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь-делопроизводитель, заведующий хозяйством и др.);

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

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

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения в соответствии с настоящей Методикой, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_{сп}).

Объем общей части (ФОТ_о) составляет не менее 65% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

Объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 32% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о).

5.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТ}_o \times 34}{(a_1 \times B_1 + a_2 \times B_2 + a_3 \times B_3 + \dots + a_{10} \times B_{10} + a_{11} \times B_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

B_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

B_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

B_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

B_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{СП}), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера (с учетом районного коэффициента) - доплата за заведование паспортизованным кабинетом – до 1000 рублей, заведование мастерскими, заведование кабинетами повышенной опасности – до 1700 рублей, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса до 4000 рублей;

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

5.6.1. Доплата за классное руководство в образовательных учреждениях выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц:

- за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек;

- за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся с ограниченными возможностями здоровья не менее 12 человек.

Классное руководство рассчитывается по формуле: $D = C_{\text{ТП}} \times N \times 16$, где $C_{\text{ТП}}$ – стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час); N – количество обучающихся в классе.

5.6.2. В классе (классах) с численностью обучающихся менее, чем указано в пункте 5.6.1., доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности

обучающихся в соответствующем классе (классах).

5.6.3. Настоящее положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

Вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 рублей).

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя общеобразовательной организации об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе по различным основаниям.

Денежное вознаграждение за классное руководство 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.

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

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

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

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

предметы).

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15;

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

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

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в классах, организованных при лечебно-профилактических, оздоровительных, реабилитационных, организациях, а также осуществляющих обучение в классах при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы, в отношении обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам – 1,20;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках – 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;

е) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы по следующей формуле:

$P = Ч / К / Н * С$, где:

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

Н – количество обучающихся в подгруппе;

С - коэффициент коррекции, определяемый образовательным учреждением самостоятельно от 0,5 до 1 (коэффициент коррекции по школе утверждается приказом директора школы).

ж) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов, по следующей формуле:

$P = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

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

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

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

$$ДО = С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где:}$$

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

С_{ТП} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$ДО = С_{ТП} \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + \dots Н_N \times Т_N \times К_N) \times А \times П.$$

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

$$ДО = С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где:}$$

С_{ТП} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

С_{ТП} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

внеаудиторная занятость.

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

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ (тетрадей);

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

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

При расчете стоимости педагогической услуги количество обучающихся берется на 1.01 и 1.09 текущего года.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_{ст}) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения Управляющим советом образовательного учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческого персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

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

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

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

Заместитель директора, директор филиала, методист, педагог-организатор:	
Занятие призовых мест в районных, областных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях учащимися и педагогами школы	До 100 баллов
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 10 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	До 20 баллов

Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	До 30 баллов
Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогических работников	до 50 баллов
Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	До 40 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 20 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 15 баллов
Эффективность наставничества и сопровождение молодых специалистов	До 20 баллов
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 20 баллов
Эффективное использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	до 10 баллов
Развитие новых форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	До 50 баллов
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	До 20 баллов
Проведение эффективной системной работы по сохранению контингента	До 10 баллов
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 15 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 20 баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 10 баллов
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	До 10 баллов
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 20 баллов
Высокая организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	До 50 баллов
100% реализация программ дополнительного образования	До 20 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 20 баллов
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 40 баллов
Эффективная организация профилактической работы с обучающимися (отсутствия роста преступности)	До 40 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	До 40 баллов
Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности контролирующими органами	До 50 баллов
Высокий охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	До 30 баллов
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной	До 50 баллов

направленности	
Соблюдение норм профессиональной этики	До 20 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
ПЕДАГОГИ, УЧИТЕЛЯ (работники, ведущие педагогическую нагрузку)	
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 36 баллов
Создание элементов развивающей среды (оформление кабинета, ОУ и т.д.)	До 15 баллов
Осуществление совместной работы по реализации мета предметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	До 40 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 50 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 15 баллов
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	До 15 баллов
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 30 баллов
Ведение электронного журнала и дневника:	
-имеющие классное руководство	До 15 баллов
-без классного руководства	До 12 баллов
Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	До 60 баллов
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	До 60 баллов
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 60 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе детьми с ОВЗ	До 90 баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ОВЗ	До 80 баллов
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	До 60 баллов
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 20 баллов
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	До 60 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 15 баллов
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 30 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	До 15 баллов
Участие в комплексном психолого - педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 20 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	До 50 баллов

Охват обучающихся мероприятиями здоровье сберегающей направленности	До 30 баллов
Охват обучающихся питанием, в том числе двухразовым горячим питанием	До 50 баллов
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 120 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Педагог – психолог, учитель-логопед, психолог, логопед, тьютор, учитель – дефектолог	
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 20 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 15 баллов
Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	До 10 баллов
Сопровождение молодых специалистов	До 10 баллов
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 20 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 40 баллов
Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 20 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 30 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	До 30 баллов
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 20 баллов
Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	До 50 баллов
Обеспечение квалифицированной помощи педагогическим работникам в оказании поддержки и развитии каждого обучающегося в соответствии с индивидуальными возможностями	До 40 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
Качественная работа по сопровождению детей – инвалидов, детей ОВЗ	До 50 баллов
Отсутствие жалоб и обращений со стороны родителей	До 50 баллов
Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного состояния детей	До 50 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, детей - инвалидов	До 70 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Социальный педагог, педагога дополнительного образования	
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 20 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 15 баллов

Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 20 баллов
Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	До 20 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 40 баллов
Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	До 50 баллов
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	До 20 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	До 40 баллов
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 10 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания	До 30 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Библиотекарь, педагог-библиотекарь	
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 10 баллов
Создание элементов развивающей среды (оформление образовательного учреждения, кабинета, музея и т.д.)	До 30 баллов
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	До 20 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 20 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	До 20 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 30 баллов
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 30 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 20 баллов
Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	До 40 баллов
Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	До 50 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Завхоз (заведующий хозяйством), комендант здания	
Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	До 10 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	10 баллов
Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в	До 30 баллов

том числе энергосбережение	
Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	До 40 баллов
Содержание пришкольной территории без замечаний	До 20 баллов
Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	До 20 баллов
Отсутствие предписаний надзорных органов	До 30 баллов
Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	До 30 баллов
За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей (ремонтные и отделочные работы)	До 300 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Главный бухгалтер, бухгалтер	
Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	До 30 баллов
Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	До 60 баллов
Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	До 50 баллов
Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	До 60 баллов
Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	До 50 баллов
Отсутствие штрафов по страховым взносам на обязательное страхование	До 70 баллов
Эффективная работа по внебюджетным средствам	До 50 баллов
Эффективность работы по организации питания	До 60 баллов
Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ (интенсивность, сроки, объем)	До 80 баллов
Эффективная работа с электронными мониторингами, сайтами	До 50 баллов
Эффективность работы по организации закупок	До 60 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Делопроизводитель – секретарь, секретарь, кадровик	
Качественная работа по ведению документации (приказы, личные дела, трудовые книжки и т.д.)	До 60 баллов
Эффективная работа по отчетности в пенсионный фонд, центр занятости населения	До 50 баллов
Качественная работа по персонифицированному учету	До 30 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики, соблюдение конфиденциальной информации	До 30 баллов
Ведение электронных мониторингов	До 20 баллов
Отсутствие замечаний по работе с персональными данными, сотрудниками ОО, отсутствие жалоб посетителей	До 40 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщицы, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик и т.д.)	
За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей (ремонтные и отделочные работы)	До 300 баллов

Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	До 10 баллов
Оперативность выполнение заявок по уборке мест общего пользования	До 10 баллов
Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	До 10 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Системный администратор	
За быстрое и качественное выполнение работ	До 20 баллов
За содержание имущества в порядке	До 50 баллов
За выполнение ремонтных работ оргтехники	до 100 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Водитель	
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 70 баллов
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	До 50 баллов
Безопасность перевозки детей	До 180 баллов
Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	До 50 баллов
Эффективное и экономное расходование горюче - смазочных материалов	до 100 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов

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

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

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, а в случаях, установленных трудовым законодательством – не ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

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

9. Порядок премирования

- 9.1. Премирование осуществляется ежемесячно (за фактически выполненный объём работы, качество работы в соответствии с планом работы школы).
- 9.2. Основанием для премирования работника является приказ директора школы, изданный с учётом решения Управляющего совета.
- 9.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на заочное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооружённые силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.
- 9.4. На основании решения Управляющего совета директор школы издаёт приказ не позднее последнего дня каждого месяца и передаёт в школьную бухгалтерию для начисления.
- 9.5. При распределении поощрительных выплат работникам школы, Управляющий совет оценивает их деятельность по бальной системе на основании информации, представленной директором школы.
- 9.6. Работники школы могут быть не представлены к премированию или депремированы в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушения правил трудового распорядка и должностных обязанностей.
- 9.7. Основанием для принятия решения, указанного в п. 9.6., является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания. Не предоставление к премированию производится за тот расчётный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.
- 9.8 Премии выплачиваются ежемесячно.
- 9.9. По показателям эффективности труда для работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий пед.работников, административно-управленческого персонала за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) по итогам календарного года может осуществляться премирование с учетом сложившейся экономии средств фонда оплаты труда за текущий год.

10. Срок действия Положения.

- 10.1. Положение действует с 1.09.2020 года.
- 10.2. Положение может быть пересмотрено по требованию коллектива, на законных основаниях.
- 10.3. Внесение изменения и дополнений в Положение производится по предложению руководителя школы и коллектива на общем собрании работников образовательного учреждения.