

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАОУ Каскаринской СОШ
Протокол № 3 от 14.04.2023 года
_____ Е.С. Головастая

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ Каскаринской СОШ
от 14.04.2023 года № 279
_____ В.А. Лукина



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

с. Каскара, 2023 г.

у
дс

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 администрации Тюменской области от 06.12.2004 года N 164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области» (в ред. распоряжения Правительства Тюменской области от 07.11.2005 N 891-рп, постановлений Правительства Тюменской области от 13.12.2005 N 244-п, от 29.12.2005 N 268-п, от 17.02.2006 N 29-п, от 13.08.2007 N 195-п, от 25.12.2007 N 332-п, от 29.06.2009 N 176-п, от 24.08.2009 N 253-п, от 12.05.2010 N 142-п, от 28.02.2011 N 47-п, от 26.10.2011 N 371-п, от 06.11.2012 N 465-п, от 30.09.2013 N 421-п, от 08.12.2014 N 617-п, от 23.08.2017 N 416-п, от 16.03.2018 N 79-п, от 23.09.2019 N 321-п)
- Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013г №3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (ред. от 16.12.2014 № 3207, от 27.12.2016 № 171, от 23.06.2017 № 52, от 29.10.2018 136, от 29.06.2020 №65).
- Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 2 декабря 2013 г. N 3304 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательную программу дошкольного образования» (в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014 N 3208 (ред. 13.04.2015), от 27.12.2016 N 172, от 23.06.2017 N 53)
- Уставом Учреждения.

1.2. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца:

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. 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 на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательной организацией муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом Администрации Тюменского муниципального района

(далее - субсидия на иные цели), 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.

Расчёт фонда оплаты труда МАОУ Каскаринская СОШ производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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 средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательным учреждением муниципального задания и определенные муниципальными правовыми актами Администрации Тюменского муниципального района (далее - субсидия на иные цели), на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном локальными нормативными актами 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 средств субсидии на цели, не связанные с

финансовым обеспечением выполнения образовательным учреждением муниципального задания и определенные муниципальными правовыми актами Администрации Тюменского муниципального района (далее - субсидия на иные цели), на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном локальными нормативными актами на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, 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 средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательным учреждением муниципального задания и определенные муниципальными правовыми актами Администрации Тюменского муниципального района (далее - субсидия на иные цели), на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном локальными нормативными актами 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.

2.7. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, в обязанности которых входит содержание имущества.

2.8. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя выплату 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, условия и порядок осуществления которой предусмотрен приложением 1 к настоящему положению.

2.9. Формирование фонда оплаты труда отделения дошкольного образования МАОУ Каскариной СОШ.

2.9.1 Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание услуг "Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования"

и "Присмотр и уход", расходов, поступающих на содержание имущества, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.9.2. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги "Присмотр и уход" (ФОТ1) составляет не более 90 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.9.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги "Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования" (ФОТ2) составляет не более 97 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

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

2.9.5. 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.

2.9.6. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, в обязанности которых входит содержание имущества.

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:

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

ФОТ_{цст} - централизованный фонд стимулирования труда;

ФОТ₁, ФОТ₂, ..., 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_{цст} - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд (K_{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 работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- б) иные категории педагогических работников;

- в) административно-управленческий персонал;

- г) учебно-вспомогательный персонал;
- д) младший обслуживающий персонал .

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), 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. Распределение фонда оплаты труда отделения дошкольного образования МАОУ Каскаринской СОШ.

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

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ_{ПП}) устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

4.8.2. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70 процентов доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30 процентов доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.8.3. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения окладов (должностных окладов).

4.8.4. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает:

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

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

4.9. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

4.10. 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.

4.11. 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 35% 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:

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

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

...

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

b₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

b₁₁ - 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.

Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы, профильные группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

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, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

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

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).

е) $K = 1,2$ (предметы учебного плана в рамках обучения по специальным индивидуальным программам развития (далее - СИПР).

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:

$P = Ч / K / Н * С$, 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:

$$П = 1,15 * Ч / К / 2, \text{ где:}$$

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся на 1 января или 1 сентября.

При недостатке запланированных средств оплата труда за обучение на дому производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

з) за обучение по СИПР исходя из продолжительности учебных занятий:

П = 1 при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

П = 1,2 при продолжительности учебных занятий свыше 20 минут.

5.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника в отделении дошкольного образования, jсуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О).

5.11.1. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами - 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и (или) групповых образовательных маршрутов - 1,10;

5.11.2. 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.

5.11.3. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д) устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста - 1,10;

б) группы выходного дня, в том числе разновозрастные, включающие детей, не посещающих образовательное учреждение в режиме "полного дня" - 1,10;

в) группы в условиях консультационно-методического пункта, в том числе с выездом в отдаленные территории - 1,10.

5.11.4. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О) устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов - 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,15;

в) групповые и (или) индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта - 1,15.

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:

$ДО = С_{ТП} \times Н \times Т \times К \times А \times П$, 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 (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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.

6.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по СИПР, в том числе в условиях учреждений социальной защиты населения, рассчитывается по следующей формуле:

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

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

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

Н - предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР при индивидуальном обучении, или предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР с коэффициентом 0,5 при групповом обучении;

Т - количество часов по предмету в месяц (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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:

$$\text{ДО} = \text{С}_{\text{ТП}} \times (\text{Н}_1 \times \text{T}_1 \times \text{K}_1 + \text{Н}_2 \times \text{T}_2 \times \text{K}_2 \dots + \dots \text{Н}_N \times \text{T}_N \times \text{K}_N) \times \text{А} \times \text{П}.$$

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

$$\text{ДО} = \text{С}_{\text{ТП}} \times \text{Н} \times \text{T} \times \text{K} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где:}$$

$\text{С}_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету;

T - количество часов по предмету в месяц (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

K - 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:

$$\text{ДО} = \text{С}_{\text{ТП}} \times \text{Н} \times \text{T} \times \text{K} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

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

$\text{С}_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

T - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану) (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K - 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) -, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

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, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

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 - консультации и дополнительные занятия (в том числе онлайн);

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 января и 1 сентября текущего года.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

7. Определение размера должностных окладов педагогических работников в отделении дошкольного образования

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

7.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОП = ОБАЗ(П) \times А \times П \times Д \times О$, где:

ДОП - должностной оклад педагогического работника;

ОБАЗ(П) - базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый приказом руководителя образовательного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

Д - повышающий коэффициент за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О - повышающий коэффициент за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

8. Определение размера выплат компенсационного характера, предусмотренные локальными правовыми актами образовательного учреждения

К выплатам компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты и расчет величины выплат компенсационного характера:

8.1. Выплата за классное руководство

Классное руководство рассчитывается по формуле: $Д = Стп \times Н \times 16$, где

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

Н – количество обучающихся в классе.;

16-коэффициент.

8.1.1. При временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, оплата труда другим педагогическим работникам, производится со дня начала замещения с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

8.2. Доплата за классное руководство за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в

образовательных учреждениях

8.2.1. Выплата осуществляется 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.

8.2.2. В классе (классах) с численностью обучающихся менее, чем указано в подпункте 8.2.1., доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах) из расчета 71 руб 43 коп. на одного обучающегося.

8.2.3. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе.

8.2.4. При временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, на которого возложены функции классного руководителя, оплата труда другим педагогическим работникам производится со дня начала замещения с установлением ему соответствующих выплат за выполнение функций классного руководителя пропорционально времени замещения.

8.3. 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. 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 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

8.4. Доплата за заведование паспортизированным кабинетом - до 1000,00 рублей.

8.5. Доплата за заведование мастерскими, заведование кабинетами повышенной опасности - до 1700,00 рублей.

8.6. Доплата методическое обеспечение образовательного процесса до 4000,00 рублей.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

9.2. 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-управленческому персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

9.3. 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.

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

Заместитель директора, руководитель филиала, методист, педагог-организатор, советник директора по воспитанию:	
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	До 10 баллов

контингента	
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 направленности	До 120 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
ПЕДАГОГИ, УЧИТЕЛЯ (педагогические работники, осуществляющие учебный процесс)	
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 36 баллов
Создание элементов развлекательной 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	До 70 баллов

процедурах образовательной и управленческой деятельности	
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 100 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 50 баллов
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 30 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	До 50 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
Электронный документооборот	До 70 баллов
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 200 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 50 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики	До 15 баллов
Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	До 30 баллов
Сопровождение молодых специалистов	До 20 баллов
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 40 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 50 баллов

Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 40 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 50 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	До 60 баллов
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 40 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, педагог дополнительного образования, старший вожатый	
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 (комендант здания)	
Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	До 50 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	до 40 баллов
Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	До 50 баллов
Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	До 60 баллов
За подготовку к новому учебному году	до 30 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 40 баллов
Отсутствие предписаний надзорных органов	До 50 баллов
Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	До 60 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 100 баллов

Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	До 80 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 120 баллов
Эффективная работа по внебюджетным средствам	До 50 баллов
Эффективность работы по организации питания	До 100 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 150 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Делопроизводитель – секретарь, секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам	
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
Специалист по охране труда	
Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	До 30 баллов
Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	До 50 баллов
Своевременное выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	До 10 баллов
Постоянное и своевременное осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	До 10 баллов
Оперативная подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	До 30 баллов
Качественная подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	До 30 баллов
Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности	До 30 баллов
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда (активная разъяснительная и организационная работа с коллективом и общественностью)	До 30 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож,	

рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик , сопровождающий (в автобусе при перевозке обучающихся) и т.д.)	
За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей (ремонтные и отделочные работы)	До 300 баллов
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10 баллов
Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	До 10 баллов
За отсутствие жалоб по работе	до 50 баллов
За качественное выполнение работ	до 50 баллов
Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	до 50 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

Показатели эффективности и результативности труда для премирования работников отделения дошкольного образования МАОУ Каскаринской СОШ

Старший воспитатель	
Выполнение показателя «объем оказываемой муниципальной услуги» муниципального задания, установленного учредителем, составляет 100% по каждой из муниципальных услуг	До 30 баллов
Реализация программ дополнительного образования	До 15 баллов
Ведение АИС «Электронный детский сад»	До 30 баллов
Фактическая посещаемость детей составляет 80% и более	До 50 баллов
79% -70%	До 40 баллов
69%-60%	До 30 баллов
Отсутствуют случаи травматизма воспитанников в период воспитательно - образовательного процесса	До 30 баллов
Контроль за созданием /обновлением предметно-развивающей среды в группах, в соответствии с установленными нормами.	До 20 баллов
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в работе (Совет родителей, Общее родительское собрание и т.д.)	До 10 баллов
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 20 баллов
Работа со СМИ, наличие позитивных материалов о деятельности учреждения за оцениваемый период	До 10 баллов
Личное участие в благоустройстве территории дошкольного учреждения, качественное выполнение разовых поручений от администрации	До 20 баллов

Эффективная работа с родителями воспитанников, урегулирование конфликтных ситуаций с родителями, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия	До 30 баллов
Разработка и реализация проектов, внедрение экспериментальных работ в дошкольное воспитание	До 30 баллов
Активное участие и качественная организация мероприятий ДООУ (праздники, методические объединения)	До 30 баллов
Своевременная отчетность и ведение установленной документации (оценка качества, оперативный контроль, заполнение журналов, календарных планов)	До 30 баллов
Контроль за положительной динамикой участия детей в конкурсах различного уровня, результативность участия	До 30 баллов
Освоение/ внедрение в дошкольное учреждение современных образовательных программ, участие в инновационной и научно-методической деятельности	До 50 баллов
По итогам года (полугодия)	До 300 баллов

Воспитатель		
1.Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	Количество видов оказываемых образовательных услуг. Да/нет, наличие соответствующей документации	До 80 баллов
Позитивная динамика показателей развития детей за конкретный месяц в сравнении с диагностикой на начало учебного года	ФИО детей, у кого удалось повысить результат освоения основной образовательной программы	До 80 баллов
Реализация программ дополнительного образования	Да/нет, наличие отчетных документов	До 40 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (ППк)	Да/нет	До 100 баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья в том числе:	Да/нет, наличие отчетной документации	
Районный уровень (1,2,3 место)		60;50;40 балл
Областной уровень (1,2,3 место)		80;70;60 балл
Всероссийский уровень (1,2,3 место)		100;90;80 балл
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации	Да/нет	До 40 баллов
Работа с семьей, направленная на профилактику социального неблагополучия	Да (конкретные семьи)/нет	До 40 баллов
Информирование общественности о деятельности специалиста (телевидение, газета, сайт, социальные сети)	Да/нет не менее 2 публикаций	До 10 баллов

3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ (в том числе инновационных технологий и методов)	Да/нет	До 20 баллов
Создание и обновление предметно-развивающей среды в группе, благоустройство участка	Да/нет	До 20 баллов
4. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		
Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств в том числе:	Да/нет, наличие отчетной документации	1 балл
Районный уровень		До 20 баллов
Областной уровень		До 30 баллов
Всероссийский уровень		До 40 баллов
Организация и проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников с использованием активных форм, за рамками основного рабочего времени	50% и более родителей	До 100 баллов
	49% и менее	До 90 баллов
Посещаемость детей	80% и более	До 50 баллов
	79% -70%	До 40 баллов
	69%-60%	До 30 баллов
5. Повышение профессионального мастерства		
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации	До 40 баллов
Наставничество и сопровождение коллег	Да/нет	До 40 баллов
Представление передового опыта	Да/нет, наличие соответствующих материалов	До 40 баллов
По итогам года (полугодия)	Да/нет	До 300 баллов

Музыкальный руководитель		
1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Позитивная динамика показателей развития детей за конкретный месяц в сравнении с диагностикой на начало учебного года	ФИО детей, у кого удалось повысить результат освоения основной образовательной программы	До 50 баллов
Расширение спектра вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности	Да/нет, наличие соответствующей документации	До 15 баллов

Реализация программ дополнительного образования программ	Да/нет, наличие отчетных документов	До 15 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации	До 20 баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья в том числе:	Да/нет, наличие отчетной документации	
Районный уровень (1,2,3 место)		60;50;40 балл
Областной уровень (1,2,3 место)		80;70;60 балл
Всероссийский уровень (1,2,3 место)		100;90;80 балл
2.Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ (в том числе инновационных технологий и методов)	Да/нет	До 10 баллов
Создание и обновление предметно-развивающей среды, благоустройство участка	Да/нет	До 20 баллов
3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	Да/нет	До 10 баллов
Информирование общественности о деятельности специалиста (телевидение, газета, сайт, социальные сети)	Да/нет не менее 2 публикаций	До 10 баллов
4.Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		
Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств в том числе:	Да/нет, наличие отчетной документации	
Районный уровень		До 20 баллов
Областной уровень		До 30 баллов
Всероссийский уровень		До 40 баллов
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности в определённом виде деятельности	Да/нет, наличие отчетной документации	До 20 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	Да/нет, наличие отчетной документации	До 40 баллов
5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Представление передового опыта	Да/нет, наличие соответствующих материалов	До 10 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации	До 40 баллов
По итогам года (полугодия)	Да/нет	До 300 баллов

Учитель-логопед		
Результативность коррекционной работы с детьми, согласно ИОМ	Положительная динамика у 50% и более детей 49%-20% детей 19% и менее	До 40 баллов До 30 баллов До 20 баллов
Расширение спектра вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности	Да/нет, наличие соответствующей документации	До 10 баллов
Работа с семьей, направленная на профилактику социального неблагополучия	Да (конкретные семьи)/нет	До 10 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации;	До 20 баллов
Представление передового опыта коллегам	Да/нет, наличие материалов, фото-видеоотчетов	До 20 баллов
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	Да/нет	До 10 баллов
Создание и обновление предметно-развивающей среды	Да/нет	До 20 баллов
Информирование общественности о деятельности специалиста (телевидение, газета, сайт, социальные сети)	Да/нет не менее 2 публикаций	До 10 баллов
Своевременное и качественное ведение документации	Речевые карты, план работы на месяц, журнал консультаций, сетка занятий, тетрадь обратной связи с родителями, аналитические отчеты и пр.	До 20 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями), в том числе участие в мероприятиях детского сада	Да/нет, наличие материалов	До 20 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации	До 10 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), отсутствие нареканий по работе со стороны контролирурующих органов	Да/нет	До 10 баллов
По итогам года (полугодия)	Да/нет	До 300 баллов

Помощник воспитателя		
Посещаемость детей	80% и более; 79-70% 69%-60%	До 50 баллов До 40 баллов До 30 баллов
Участие в обновлении предметно-развивающей среды группы и прогулочных участков	-Помощь воспитателю в подготовке к празднику, к занятиям/	До 40 баллов

	- Развитие предметно-развивающей среды/ -Участие в собраниях группы, мероприятиях выходного дня, походы и т.д.	
Отсутствие замечаний контролирующих органов и руководителя	Да/нет	До 20 баллов
Участие в субботниках и общественных мероприятиях	-Субботник (за территорией детского сада)/ -Общественное мероприятие/ -Уборка прогулочного участка/ - Участие в озеленении и содержании клумб, закрепленных за группой	До 20 баллов
Осуществление присмотра за детьми	В период времени более 60 минут	До 10 баллов
Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	Да/нет	До 20 баллов
Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды Бережное отношение к спецодежде, мягкому инвентарю Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление (по результатам внутренней проверки)	Да/нет	До 15 баллов
По итогам года (полугодия)	Да/нет	До 300 баллов

Бухгалтер		
Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Да/нет	До 30 баллов
Разработка новых положений, подготовка экономических расчётов.	Да/нет	До 40 баллов
Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	Да/нет	До 40 баллов
Ежемесячное обеспечение полноты, достоверности, своевременности обновления информации на официальном сайте РФ о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет	Да/нет	До 40 баллов
Экономное расходование средств образовательной организации.	Да/нет	До 30 баллов
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ.	Да/нет	До 20 баллов
Работа с Поставщиками поставки товаров в ОУ	Да/нет	До 20 баллов
По итогам года (полугодия)		До 300 баллов

Машинист по стирке белья		
Помощь в изготовлении костюмов, атрибутов	Да/нет, фотоотчет	До 20 баллов
Помощь в оформлении здания, помещений к мероприятиям, праздникам	Да/нет, оформление здания, залов, холлов и снятие оформления	До 10 баллов
Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящего руководителя	Да/нет	До 10 баллов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние.	Да/нет	До 20 баллов
Участие в общественных мероприятиях, субботниках.	Субботники/общественные мероприятия/ присмотр и уход за детьми	До 20 баллов
Участие в обновлении предметно-развивающей среды	Ремонт мягкого инвентаря, пошив бахил;	До 10 баллов
Сохранность материальных ценностей: - бережное отношение к электроприборам и спецодежде; - обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	Да/нет	До 10 баллов
Проведение генеральных уборок	Да/нет	До 20 баллов
По итогам года (полугодия)	Да/нет	До 300 баллов

9.5. 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.

9.6. 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.

9.7. 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.

9.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 (среднемесячная заработная плата руководителя образовательной организации не должна превышать восьмикратный размер заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 6 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя (заместителей), главного бухгалтера образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 19.01.2017 N 04 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Тюменского муниципального района".

10. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

10.1. 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.

11. Порядок премирования

11.1. Премирование осуществляется ежемесячно (за фактически выполненный объём работы, качество работы в соответствии с планом работы школы).

11.2. Основанием для премирования работника является приказ директора школы, изданный с учётом решения Управляющего совета.

11.3. 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.

11.4. На основании решения Управляющего совета директор школы издаёт приказ не позднее последнего дня каждого месяца и передаёт в школьную бухгалтерию для начисления.

11.5. При распределении поощрительных выплат работникам школы, Управляющий совет оценивает их деятельность по балльной системе на основании информации, представленной директором школы.

11.6. 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.

11.7. Основанием для принятия решения, указанного в п. 9.6., является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания. Не предоставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

11.8 Премии выплачиваются ежемесячно.

11.9. По показателям 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) по итогам календарного года может осуществляться премирование с учетом сложившейся экономии средств фонда оплаты труда за текущий год.

12. Срок действия Положения.

12.1. Положение действует с 1.09.2022 года.

12.2. Положение может быть пересмотрено по требованию коллектива, на законных основаниях.

12.3. Внесение изменения и дополнений в Положение производится по предложению руководителя школы и коллектива на общем собрании работников образовательного учреждения.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО
ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАОУ КАСКАРИНСКОЙ СОШ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", [постановлением](#) Правительства Тюменской области от 04.06.2020 N 343-п "Об осуществлении выплат 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".

2. 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).

3. 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).

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

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

9. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2022.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ И ПОРЯДКУ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАОУ КАСКАРИНСКОЙ СОШ

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" и [постановлением](#) Правительства Тюменской области от 04.06.2020 N 343-п "Об осуществлении выплат 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", которым утверждены Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета бюджетам муниципальных образований на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (далее - Правила).

1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

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.

2. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

3. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам (срок отсутствия превышает три дня) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками общеобразовательной организации, ведущими учебные занятия в данном классе.

5. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в [номенклатуре](#) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке" классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

6. Пунктом 9 Правил установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а

также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Снижение размера выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из областного бюджета, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, не допускается.

7. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

9. 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 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).