

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников МАОУ Червишевской
средней
общеобразовательной школы
протокол № ____
от «____» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МАОУ Червишевской
средней общеобразовательной
школы № 343 - ОД
«30» августа 2022 г.

_____ Н.А. Жиликова

СОГЛАСОВАНО

Принято с учетом мнения
представительного органа
работников

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

МАОУ Червишевской средней общеобразовательной школы

с. Червишево, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного образовательного учреждения Червишевской средней общеобразовательной школы и филиалов МАОУ Червишевской СОШ -«Онохинской средней общеобразовательной школы» (филиал МАОУ Червишевской СОШ «Онохинская СОШ») и «Акияровской средней общеобразовательной школы» (филиал МАОУ Червишевской СОШ «Акияровская СОШ»), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – образовательные учреждения) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, устава ОУ, постановления Администрации Тюменского муниципального района № 3314 от 03.12.2013 г. «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, постановления Администрации Тюменского муниципального района № 3207 от 16.12.2014 года «О внесении изменений в постановление № 3314 от 03.12.2013 года», постановление Администрации Тюменского муниципального района №171 от 27.12.2016г.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда работников ОУ Тюменского муниципального района и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

1.4. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ Червишевской СОШ и филиалов МАОУ Червишевской СОШ «Онохинская СОШ» и «Акияровская СОШ»: в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, повышения качества образовательного процесса, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, рассматривается и принимается на заседании общего собрания работников школы.

1.5. Положение распространяется на всех работников школы, кроме директора ОУ.

1.6. Выплаты заработной платы производятся два раза в месяц (25, 10 числа)

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год,

доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

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

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

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

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

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

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

ФОТ – расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

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

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

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

Н – количество обучающихся в образовательном учреждении.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и бюджетных инвестиций», на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется

руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами (п.9 настоящего положения).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ), и бюджетных инвестиций», на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ), и бюджетных инвестиций», на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ), и бюджетных инвестиций», 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 в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных

услуг(выполнением работ), и бюджетных инвестиций», на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами (п. 4 настоящего положения).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 № 03 «Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ), и бюджетных инвестиций», 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 (в том числе работников структурных подразделений) 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.

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – централизованный фонд стимулирования труда;

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ – расчетные фонды оплаты труда

образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с п. 4.3 и 4.4 настоящей Методики, на начало финансового года;

$K_{\text{цст}}$ – коэффициент отчислений в централизованный фонд.

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

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_\text{б}$), стимулирующей части ($\text{ФОТ}_\text{ст}$) и социальной части ($\text{ФОТ}_\text{соц}$).

4.2. Объем базовой части ($\text{ФОТ}_\text{б}$) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

4.3. Объем социальной части ($\text{ФОТ}_\text{соц}$) 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 ($\text{ФОТ}_\text{соц}$) осуществляются следующие выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

д) младший обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, вахтер и др.).

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

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

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

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными

локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

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

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}) при этом:

а) для образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся:

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});

б) образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся:

объем общей части (ФОТ_о) составляет не менее 60 процентов базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}),

объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 40 процентов 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:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times 34}{(a_1 \times B_1 + a_2 \times B_2 + a_3 \times B_3 + \dots + a_{10} \times B_{10} + a_{11} \times B_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

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

ФОТ_0 — общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_1 — количество обучающихся в первых классах;

a_2 — количество обучающихся во-вторых классах;

a_3 — количество обучающихся в-третьих классах;

a_{11} — количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

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

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{СП}}$), 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, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса).

Доплата за классное руководство (С) производится по формуле $C = A + B$:

А) из расчета 1500 рублей (без учета районного коэффициента) при наполняемости класса от 14 человек до 20 человек; 2000 рублей при наполняемости класса более 20 человек; менее 14 человек 1000 рублей;

Б) из расчета 1000 рублей при наполняемости класса более 14 человек, при численности класса менее 14 человек из расчета 71 рубль 43 коп. на 1 человека.

Доплата за заведование кабинетами повышенной опасности осуществляется: в размере 1400 рублей –кабинет физики, химии, биологии, информатики, библиотека, кабинет трудового обучения мальчики, кабинет трудового обучения девочки, спортзал, БДД; учебные кабинеты – 700 рублей. При заведовании кабинетами несколькими педагогами с одной смены, сумма

доплаты делится равными частями между педагогами.

Доплата за методическое объединение определяется в размере 2500 рублей (естественно-математический цикл, гуманитарный цикл, начального обучения) и в размере 1500 рублей (естественного и физического развития, классных руководителей).

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)) (вступает в силу в соответствии с постановлением от 27.12.2016 № 171 АТМР).

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

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

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

- а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в классах, организованных при

лечебно-профилактических, оздоровительных, реабилитационных, организациях, а также осуществляющих обучение в классах при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы - 1,20;

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

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

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

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

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

$P = Ч / К / Н * С$, где:

Ч –общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

Н – количество обучающихся в подгруппе;

С - коэффициент коррекции, определяемый образовательным учреждением самостоятельно от 0,5 до 1.

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

$P = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

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

$P = 1$ при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

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

(вступает в силу в соответствии с постановлением от 27.12.2016 № 171 АТМР)

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:

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

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

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

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

Т – количество часов по предмету в месяц;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

ДО = СТП x Н x Т x К x А x П, где:

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

СТП – 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;

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 (вступает в силу в соответствии с постановлением от 27.12.2016 № 171 АТМР).

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

$$\text{ДО} = \text{СТП} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К}_2 \dots + \dots \text{Н}_N \times \text{Т}_N \times \text{К}_N) \times \text{А} \times \text{П}.$$

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

ДО = СТП x Н x Т x К x А x П, где:

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

Н – количество обучающихся по предмету;

Т – количество часов по предмету в месяц;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

$$ДО = С_{ТП} \times Н_{ср} \times Т \times K_1 \times А, \text{ где:}$$

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

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

Н_{ср} – средняя наполняемость по образовательной организации (параллели);

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

K₁ – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

Со дня начала учебного года должностной оклад педагогического работника принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 6.2. – 6.5. настоящего Положения.

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

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

конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственно-общественного управления 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.

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

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

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

Критерий	№ п/п	Показатели	Балл
Заместитель директора	1.	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	1.1	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе(1 раз в четверть)	да 20 нет – 0
	1.2	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации (наличие отчетной документации)	да 30 нет – 0
	1.3	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	да 10 нет – 0
		Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	2.1	Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов (1 раз в четверть) ($N = A/B \cdot 100\%$, где: А-количество педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В – количество педагогов; N – доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории)	да 10-30 нет – 0
	2.2	Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся (1 раз в четверть)	10-35
	2.3	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации(1 раз в четверть) - носит системный характер	да-40
	2.4	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	да – 10-25 нет – 0
	3.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным	

		учреждением	
	3.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (по итогам четверти) (Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательной организации, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения. Да/нет)	да 40 нет – 0
	3.2	Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству - носит системный характер	да-20
	3.3	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности - носит системный характер - увеличение заполнения по отношению к предыдущему периоду	да-20 да-25
	3.4	Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов - носит системный характер - носит разовый характер	да-20 да-10
	3.5	Администрирование электронной системы «АИС Тюменская область»	да – 20 нет – 0
	4.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	4.1	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся (по итогам четверти) от 90% до 100%	да-25
	4.2	Проведение системной работы по сохранению контингента (по итогам четверти) - носит системный характер (отсутствие детей выбывших из ОУ и не продолживших обучение);	да-40
	4.3	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.) -сохранение на уровне предыдущего периода;	да-20 да-50

		-повышение результатов по сравнению с предыдущим периодом	
	4.4	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья - носит системный характер	да-20
	4.5	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья -школьный этап -муниципальный этап -региональный этап -всероссийский этап	10 20 30 50
	4.6	Использование различных форм и технологий профорientационной работы и профильного обучения (системный подход (по итогам четверти))	да-30
	4.7	Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов (дети, обучающиеся в профильных классах, одаренные дети) -сохранение результатов -повышение результатов по сравнению с предыдущим периодом (по итогам четверти).	10 25
	4.8	Администрирование результатов мониторинга по реализации требований ФГОС (по итогам четверти)	15
	4.9.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: -школьный этап -муниципальный этап -региональный этап -всероссийский этап	10 20 30 50
	4.10	Своевременное обновление информации на официальном сайте ОУ о методической работе педагогических сотрудников	15
Заместитель директора (воспитательна			
	5.	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	5.1	Организация досуговой, внеурочной	

я работа), педагог- организатор		занятости обучающихся, в том числе по учебным предметам, включая каникулярный период	30
	5.2	Реализация программы воспитания	10-40
	5.3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. - носит системный характер	20-50
	5.4	Организация участия обучающихся или родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	15 25 35
	5.5	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления - носит системный характер -динамика вовлечения обучающихся в различные формы добровольной деятельности в рассматриваемый период деятельности	да-30 да-5-10
	5.6	Организация профилактической работы с обучающимися -отсутствие количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся - снижение правонарушений и преступлений	35 25
	5.7	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	да-20
	5.8	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский уровень	10 20 30 50
	5.9	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности -50-89% учащихся школы -90-100% учащихся школы	20 40

	5.10	Охват обучающихся ежедневным горячим питанием -до 90% учащихся школы -100% учащихся школы	10 30
	5.11	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, ГТО -70-80% учащихся школы -81-90% учащихся школы -91-100% учащихся школы	10 20 40
Учитель	6	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	6.1	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе -системное использование (по итогам четверти)	да-5 нет-0
	6.2	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.) (носит системный характер по итогам четверти)	да – 5 нет -0
	6.3	Эффективная работа учителей в профильных классах	да – до 50
	7.	Повышение профессионального мастерства	
	7.1	Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся (наличие отчетной документации) по итогам четверти - носит системный характер - носит разовый характер	да-30-40 да-10-20
	7.2	Эффективность реализации программы развития классного коллектива, планов воспитательной работы	да-10
	7.3	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации, профессиональное сотрудничество - носит системный характер	да-20-30

	7.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства и их результативность, в том числе дистанционно: -школьный: лауреат призер, победитель -муниципальный: лауреат призер, победитель -региональный, Всероссийский: лауреат призер, победитель	Очно/ дистанцион но 20/10 40/20 50/25 60/30 70/35 80/40
	7.5	-Участие в работе творческих групп, ведение методической папки; -представление педагогического опыта на заседаниях творческой группы, педсовете, сайте, СМИ и др. Наличие и реализация проектов при наличии отчетной документации	да 5 да 10
	7.6	Соблюдение норм профессиональной этики Отсутствие негативных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, коллег, администрации (по итогам четверти)	да 5 нет – 0
	7.7	-Наличие научно-методических публикаций (по итогам четверти) с указанием адресата публикаций, -печатные работы на сайте, -наличие авторских разработок	да 10 нет – 0 да 20-30 нет – 0
	7.8	Распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне	да-10
	7.9	Распространение опыта на муниципальном уровне.	Да-15
	7.10	Распространение опыта на региональном уровне.	Да-25
	7.11	Распространение собственного педагогического опыта на федеральном уровне в том числе через дистанционные формы.	Да-30
	7.12	Наставничество и сопровождение молодых специалистов - носит системный характер	да-20
	7.	Деятельность по реализации национального проекта «Образование», «Точка Роста», «Точка опоры»	
	7.13	Разработка локально-нормативных актов по проекту	да-5

	7.14	Использование интерактивного оборудования в мероприятиях	да-10-30
	7.15	Проведение мониторинга результативности опыта педагогических работников образовательного учреждения, активных участников проекта	да-10
	7.16	Организация внеурочной деятельности в рамках проекта (количество участников, мероприятий, кружки, проекты и др.)	5-60
	7.17	Проведение общешкольных/классных родительских собраний в рамках проекта	да -20
	7.18	Подготовка отчетных материалов	да-30
	8.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	8.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения.) (по итогам четверти)	да 5 нет – 0
	8.2	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной деятельности, постоянное взаимодействие классных руководителей с родителями учащихся, в том числе дистанционно, ИС, WEB образование. - носит системный своевременный характер	5-50
	8.3	Выполнение функций, напрямую не связанных с учебной нагрузкой (составление расписания уроков, курирование образования детей с ОВЗ, администрирование работы НОУ, работы ШМО, методической работы и иная управленческая деятельность, если она не является должностными обязанностями заместителя директора)	30 – 80

	9.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	9.1	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся, КУ выше средних показателей по ОУ (по результатам четверти).	10
	9.2	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ, ЕГЭ, РСОКО, ВПР и др.)	10-40
	9.3	Расширение функциональных обязанностей педагогов (выполнение функций не входящих в должностные обязанности педагога)	1-90
	9.4	Динамика количества и % выпускников, сдавших ЕГЭ не ниже районного показателя: русский язык, математика предметы по выбору.	25 15
	9.5	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	1-25
	9.6	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности, соревнований, спартакиад и т.д., различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе дистанционно -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский	Очно/дистанционно 10/5 20/10 30/15 50/25
	9.7	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	да 10 нет – 0
	9.8	Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов (детей обучающиеся по адаптированным программам, профильные классы, одаренные дети) -сохранение результатов; -повышение результатов по сравнению с	6 10

		предыдущим периодом.	
9.9	Вовлечение обучающихся в различные формы виртуальных (дистанционных) конкурсов (олимпиады, викторины и т.д.) - носит разовый характер - носит системный характер	5 10	
9.10	Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, в том числе по программе развития школы.	1-50	
10.	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения		
10.1	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период, кружки, секции по реализации ФГОС	5-60	
10.2	Увеличение или сохранение на высоком уровне доли учащихся, занимающихся в спортивных секциях (не менее 40 % от классного коллектива) -41-50% -51-80% -81-100%	3 5 10	
10.3	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ, в том числе дистанционно (по итогам четверти)	5-15	
10.4	Высокий уровень санитарно-гигиенических условий в классном кабинете, школе	1-30	
10.5	Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	5 10 20	
10.6	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления, воспитание социально-ответственной личности, с высоким уровнем гражданственности, толерантности, патриотизма, духовно-нравственного развития (по итогам полугодия) -носит системный характер -динамика вовлечения обучающихся в различные формы добровольной	5 10	

	деятельности в рассматриваемый период деятельности	
10.7	Организация профилактической работы с обучающимися - носит системный характер (по итогам четверти) -отсутствие правонарушений (по итогам четверти); -снижение правонарушений среди обучающихся (по итогам четверти); -направленная на социализацию, на сохранение здоровья и безопасности обучающихся	5-40 15 1-15 1-15
10.8	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия - носит системный характер - носит разовый характер	да-20 да-5
10.9	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский	5 20 30 35
10.10	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности, обеспечение безопасности обучающихся во время учебно-воспитательного процесса -результат носит разовый характер -50-89% учащихся класса -90-100% учащихся класса	10 15 20
10.11	Охват обучающихся ежедневным горячим питанием100% (по итогам четверти)	да-20
10.12	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, введение проекта ГТО -70-80% класса -81-90% класса -91-100% класса	5 15 20
10.13	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период,	

		использование ресурса Президентской библиотеки (за каждое проведенное занятие на основании записей в журнале учета по использованию ресурса) по итогам месяца Группа учащихся до 5 человек Группа учащихся от 5 до 10 человек Группа учащихся более 10 человек	2 3 4
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	11.	Повышение профессионального мастерства	
	11.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (наличие отчетной документации)	да 20 нет – 0
	11.2	Соблюдение норм профессиональной этики (по итогам четверти)	да 15 нет – 0
	11.3	Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	да 20 нет – 0
	11.4	Сопровождение молодых специалистов	да 10 нет – 0
	12.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	12.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения) (по итогам четверти)	да 20 нет – 0
	13.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	13.1	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья -носит разовый характер -80-90% учащихся -91-100% учащихся	5 20 30
	13.2	Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных	

	образовательных маршрутов -работа носит системный характер	да-20
13.3	Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, в том числе плану мероприятий по ФГОС	1-20
13.4	Оценка результатов сопровождающей деятельности участниками образовательных отношений	Да 1-60
13.5	Своевременная сдача отчетной документации (ИОМ, индивидуальных проектов и т.д)	Да- 1-25
14.	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
14.1	Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский	5 10 20 30
14.2	Организация профилактической работы с обучающимися: -Отсутствие правонарушений и преступлений среди обучающихся -снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся (по итогам четверти)	да-20 да-10
14.3	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия - носит системный характер - носит разовый характер	да-25 да-5
14.4	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.) - носит системный характер - носит разовый характер	да-30 да-10

	14.5	Обеспечение квалифицированной помощи педагогическим работникам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями - носит системный характер - носит разовый характер	да-30 да-5
Социальный педагог	15.	Повышение профессионального мастерства	
	15.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (наличие отчетной документации)	да 15 нет – 0
	15.2	Соблюдение норм профессиональной этики	да 5 нет – 0
	16.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	16.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	да-20
	17.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	17.1	Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	да-25
	17.2	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да-20
	17.3	Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, в том числе плану мероприятий по ФГОС	1-20
	18.	1. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	18.1	Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной	10-30

		жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	
	18.2	Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	да 25 нет – 0
	18.3	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления - носит системный характер -динамика вовлечения обучающихся в различные формы добровольной деятельности в рассматриваемый период деятельности	да-25 да-10
	18.4	Организация профилактической работы с обучающимися по итогам четверти -Отсутствие правонарушений и преступлений среди обучающихся -Снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся	да-30 да-5
	18.5	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-25 да-5-15
	18.6	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания - носит системный характер -динамика вовлечения обучающихся в различные формы добровольной деятельности (по итогам четверти)	да-35 да-5-15
	18.7	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности -50-89% учащихся состоящих на контроле -90-100% учащихся состоящих на контроле	35 40
Библиотекарь	19.	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	19.1	Эффективное использование	да 15

	современного учебного-наглядного оборудования в образовательном процессе	нет – 0
19.2	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да 15 нет – 0
19.3	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	да 20 нет – 0
20.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
20.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (наличие отчетной документации)	да 20 нет – 0
20.2	Соблюдение норм профессиональной этики	да 5 нет – 0
21.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
21.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения.)	да 20 нет – 0
22.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
22.1	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да 20 нет – 0
22.2	Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, в том числе плану мероприятий по ФГОС	1-60
23.	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
23.1	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса по итогам четверти -работа носит системный характер	да-15

		-работа носит разовый характер	да-5
	23.2	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	да 15 нет – 0
	23.3	Расширение функциональных обязанностей	да 5-35 нет – 0
	23.4	Высокая читательская активность учащихся школы	да-20
	23.5	Результаты участия библиотекаря в районных мероприятиях -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-25 да-10
Заведующий хозяйством, комендант	24	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	24.1	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении -работа носит системный характер	да-20
	24.2	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	да 25 нет – 0
	24.3	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение -работа носит системный характер	да-20
	24.4	Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-20-30 да-5-15
	24.5	Содержание пришкольной территории без замечаний	да 20 нет – 0
	24.6	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	да 30 нет – 0
	24.7	Соблюдение норм профессиональной этики	да 5 нет – 0
	24.8	Отсутствие предписаний надзорных органов	да – 30 нет – 0

	24.9	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-30 да-10
	24.10	Расширение функциональных обязанностей	да 5-50 нет – 0
Работники бухгалтерии	25	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	25.1	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	да -45 нет – 0
	25.2	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	да –35 нет – 0
	25.3	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	да – 60 нет – 0
	25.4	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-40-60 да-15
	25.5	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-35-60 да-10
	25.6	Соблюдение норм профессиональной этики	да –5 нет – 0
	25.7	Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	да 10-40 нет – 0
	25.8	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	да 10-60 нет – 0
Секретарь	26	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	26.1	Отсутствие замечаний при мониторинге сдачи отчетности в разные службы.	Да 10-50 нет – 0
	26.2	Обеспечение высокого уровня делопроизводства	да 40 нет – 0

	26.3	Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	да 10-60 нет – 0
	26.4	Высокое качество подготовки текущей документации	5-50
	26.5	Соблюдение норм профессиональной этики	да 5 нет – 0
	26.6	Расширение функциональных обязанностей	да 5-60 нет – 0
Младший обслуживающий персонал (содержание имущества-уборщица, дворник, гардеробщица, водитель, механик, сопровождающий, ассистент)	27	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	27.1	Проведение генеральных уборок -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-40 да-15
	27.2	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-45 да-15
	27.3	Оперативность выполнение заявок по уборке мест общего пользования -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-20-35 да-5-15
	27.4	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	да –35
	27.5	Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся (отсутствие травматизма), антитеррористическая безопасность -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-35 да-15
	27.6	Расширение функциональных обязанностей	да 10-60
	27.7	Соблюдение норм профессиональной этики	да 5
	27.8	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ по благоустройству, ремонту, приведению в нормативное состояние помещений и/или территории ОУ.	Да 10-60
	27.9	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-50 да-20
	27.10	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	да 40

	27.11	Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	да 30
	27.12	Эффективное и экономное расходование горюче – смазочных материалов	да 45
	27.13	Безопасность перевозки детей	да 10-60
	27.14	Оценка результатов сопровождающей деятельности ассистента тьютора участниками образовательных отношений	1-60
	27.15	Своевременное оформление журнала по ежедневному учету обучающихся на подвозе	5-10
	27.16	Своевременное оповещение родителей (законных представителей), классных руководителей об учащихся, отсутствующих на подвозе (не пришедших на подвоз без уважительной причины)	5-20
	27.17	Поддержание порядка (поведение обучающихся, соблюдение правил перевозки) в автобусе при его движении на протяжении всего пути следования.	5-40
Заместитель директор, руководитель филиала	28	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	28.1	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да 10 нет – 0
	28.2	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации (наличие отчетной документации) (1 раз в полугодие)	да 20 нет – 0
	28.3	За эффективность управленческой деятельности	да 50 нет – 0
	28.4	Общая успеваемость филиала по результатам независимой оценки качества знаний обучающихся проводимой в различных формах, составляет 100 % (отсутствуют обучающиеся, не справившиеся с контрольными	да 50 нет – 0

		(экзаменационными) работами)	
	28.5	Результаты государственной (итоговой) аттестации обучающихся 9,11 классов филиала по русскому языку и математике превышают среднеобластные показатели	да-100 нет – 0
	28.6	Отсутствуют предписания (представления, протесты, информация) органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате действий (бездействий) директора филиала	да 30 нет – 0
	28.7	Отсутствуют признанные обоснованными заявления и (или) жалобы граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц, на действия директора (иных работников) филиала	да 30 нет – 0
	28.9	Процент охвата обучающихся филиала досуговой деятельности составляет не менее установленным муниципальным заданием	да 20 нет – 0
	28.10	Обучающиеся групп особого внимания охвачены досуговой деятельностью в объеме 100%;	да 20 нет – 0
	28.11	Отсутствуют обучающиеся отчисленные из филиала до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающие обучения в других образовательных организациях	да 10 нет – 0
	28.12	Охват граждан, проживающих на территории, закрепленной за филиалом, и подлежащих обучению в филиале, составляет 100%	да 20 нет – 0
	28.13	Доля учителей в возрасте до 35 лет составляет не менее 26%	да 5 нет – 0
	28.14	Исполнительская дисциплина в образовательном учреждении находится на высоком уровне (по итогам четверти)	да-30
	28.15	Выполнение показателя «объем оказываемой муниципальной услуги» муниципального задания. Установленного образовательному учреждению, составляет 100% по каждой из	да 10 нет – 0

		муниципальных услуг	
	28.16	-Отсутствуют факты совершения преступлений и иных правонарушений обучающимися в образовательном учреждении -количество преступлений и иных правонарушений снижается по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	да-15 да-10
	28.17	Обеспечивается сохранность контингента обучающихся. В том числе, при переходе с одного уровня общего образования на другой	да-10
	28.18	Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям, составляет 100%	да-10
	28.19	Обеспечивается достижение установленных образовательному учреждению ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения -работа носит системный характер -работа носит разовый характер	да-10 да-5
	28.20	Обеспечивается доступность, полнота, достоверность, своевременное обновление информации о деятельности образовательного учреждения на официальном сайте (Web-странице) образовательного учреждения в сети «Интернет» -работа носит системный характер	да-30
Советник директора по воспитанию	29	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	29.1	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ и т.д.)	10

	29.2	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (родительские собрания, классные часы, мероприятия и др.) -школьный -муниципальный -региональный, в том числе через средства массовой информации (газеты, сайт, социальные сети)	10 20 30
	29.3	Реализация программы воспитания	5-10
	29.4	За проведение системной работы по патриотическому воспитанию обучающихся	10
	29.5	За организацию внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	5-20
	29.6	За вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления при наличии отчётной документации	5-20
	29.7	За организацию и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей	10- 30
	29.8	За соблюдение норм профессиональной этики	5
	30	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Системный администратор	30.1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - работа носит системный характер; - работа носит разовый характер	да – 20 да – 10
	30.2	Увеличение объема работ	да – 5-30
	30.3	Расширение функциональных обязанностей	да – 5-20
	30.4	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	да – 20

При ненадлежащем исполнении должностных обязанностей работниками образовательного учреждения, размер стимулирующей выплаты по результатам труда снижается в следующем порядке:

№ п/п	Основание снижения премии	Размер снижения премии, в баллах
1	Выполнение количественного показателя муниципальных услуг муниципального задания («Значение показателя объема муниципальных услуг») составляет:	
	90%-99%	до 10
	80%-89%	до 20
	менее 80%	до 50
2	Общая успеваемость обучающихся 9 – 11 классов образовательного учреждения по результатам независимой оценки качества знаний обучающихся, проводимой в различных формах, составляет менее 100% (имеются обучающиеся не справившиеся с контрольными (экзаменационными) работами по математике и русскому языку)	от 10 до 100
3	Количество выпускников, не прошедших ГИА по математике:	
	по итогам за второй квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по математике	20 но не более 100
	по итогам за третий квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по математике	30, но не более 100
4.	Количество выпускников, не прошедших ГИА по русскому языку:	
	по итогам за второй квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по русскому языку	20 но не более 100
	по итогам за третий квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по русскому языку	30, но не более 100
5.	Доля участников олимпиад и конференций на муниципальном уровне менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 25
6.	Доля участников интеллектуальных конкурсов и творческих проектов, программ, мероприятий менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	от 10 до 20
7.	Обучающиеся группы особого внимания фактически охвачены занятием в объеме менее 100%	от 10 до 20
8.	Наличие случаев травматизма обучающихся в	

	периодобразовательной деятельности в результате несоблюденияобразовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм, правил пожарной безопасности:	
	за каждый случай травматизма	до 20
9.	Имеются факты совершения преступлений и (или) иныхправонарушений обучающимися в образовательном учрежденииили количество преступлений и (или) иных правонарушенийувеличивается по сравнению с аналогичным периодомпредыдущего года	до 30
10.	Охват граждан, проживающих на территории, закрепленной заобразовательным учреждением, и подлежащих обучению вообщеобразовательных учреждениях, составляет менее 100%	30
11.	Доля обучающихся, продолживших обучение пообщееобразовательной программе среднего общего образования вданной организации, составляет менее 60%	до 50
12.	Имеются обучающиеся, отчисленные изобразовательногоучреждения до достижения ими 15-летнеговозраста и не продолжающие обучение в других образовательныхорганизациях	до 30
13.	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшуюкатегорию, в общей численности педагогических работников,составляет менее установленного показателя в программе развитияобразования на текущий год:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 50
14.	Доля педагогических работников, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации, составляет менее 90%:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 50
15.	Не обеспечивается достижение установленных образовательномуучреждению ежегодных значений показателей средней заработнойплаты отдельных категорий работников образовательногоучреждения	до 100
16.	Имеются предписания (представления, протесты, информация)органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие врезультате действий (бездействия) работника	от 5 до 100
17.	Имеются признанные обоснованными заявления и (или) жалобы граждан, объединений граждан, на действия (бездействие) работника образовательного учреждения (за каждый случай обращения)	20
18.	Имеются факты неразмещения информации, размещения неполнойи (или) недостоверной информации, несвоевременного обновленияинформации о деятельности образовательного учреждения наофициальном сайте образовательного учреждения в	до 40

	сети«Интернет», в автоматизированной информационной системе«Электронная школа Тюменской области» (АИС «Электронная школа ТО»)	
19.	Имеются факты несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации и отчетности в орган,осуществляющий функции и полномочия учредителяобразовательного учреждения. Сдача отчетов в неустановленные сроки, не качественная сдача отчетности	до 30
20.	Имеются замечания по деятельности образовательного учреждения,выявленные в результате проверок, контрольно-методическихвыездов, проводимых органом, осуществляющим функции иполномочия учредителя образовательного учреждения	до 40б
21.	Нарушение должностных обязанностей	20
22.	Отрицательная динамика конфликтных ситуаций в классном коллективе	15
23.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в учебных кабинетах	15
24.	Несоблюдение норм профессиональной этики	15
25.	Несоблюдение исполнительской дисциплины	от 10 до 20
26.	Отрицательная динамика ситуаций с успеваемостью учащихся (второгодники)	15

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

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

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

7.8. Работники образовательного учреждения не представляются к премированию или депремированы в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушение правил внутреннего трудового

распорядка или должностных обязанностей, непосещения педагогических советов, совещаний без уважительных причин.

8. Порядок распределения стимулирующих выплат (премий) работникам образовательного учреждения.

8.1. Распределение стимулирующих выплат труда (премий) осуществляется Управляющим советом МАОУ Червишевской СОШ по представлению руководителя образовательного учреждения.

8.2. В заседании Управляющего совета по распределению стимулирующих выплат не вправе участвовать представители обучающихся, а работники ОУ, руководитель Учреждения и представитель Учредителя не вправе принимать участие в голосовании.

8.3. Решение принимается открытым голосованием, большинством голосов, при равенстве голосов председатель Управляющего совета имеет право решающего голоса.

8.4. Заседание Управляющего совета проводится в последний день рабочего месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.5. Решение Управляющего совета оформляется протоколом и направляется не позднее 30 числа текущего месяца руководителю образовательного учреждения. Руководитель на основании решения управляющего совета издает приказ о распределении стимулирующей выплаты труда и не позднее 5 числа текущего месяца доводит приказ до сведения работников образовательного учреждения.

8.6. При распределении стимулирующих выплат работникам ОУ, Управляющий совет оценивает их деятельность по бальной системе на основании информации, представленной руководителем образовательного учреждения.

Стоимость баллов определяется путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты за отчетный период, на сумму итогового количества баллов, набранных работниками образовательного учреждения:

$$S = \frac{F}{\sum \text{баллов}}, \text{ где}$$

S - стоимость баллов;

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты за отчетный период;

$\sum \text{баллов}$ – сумма итогового количества баллов по школе.

Размер поощрительной выплаты работникам школы определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

P – размер премии работника;

S – стоимость балла;

B – количество набранных работником баллов.

Стоимость балла педагогических работников может отличаться от стоимости балла работников школы. Стоимость балла ежемесячно может быть разной.

8.7. Работники школы могут быть не представлены к премированию или депремированы по решению Управляющего совета в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушения правил трудового распорядка и должностных обязанностей.

8.8. Основанием для принятия решения, указанного в п. 7.7. является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания, служебная записка заместителя директора по учебно-воспитательной работе или заместителя по воспитательной работе. Не представление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение.

8.9. Работникам, работавшим неполный расчетный период начисление премии, производится за фактически отработанное время.

8.10. Премии выплачиваются ежемесячно.

9. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств, выделяемых на организацию подвоза обучающихся на занятия

9.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б).

9.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату, включая младший обслуживающий персонал (водитель, воспитатель на подвозе).

9.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

9.4. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда с работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующие изменения размера должностных окладов.

10. Распределение фонда оплаты труда за счет средств, от оказания платных образовательных услуг

10.1. Директору филиала устанавливается ежеквартальная выплата в размере 5% от общего объема средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, оказываемых филиалом в течение квартала.

10.2. Педагогическим работникам устанавливается выплата за счет доходов от оказания платных образовательных услуг в соответствии с расчетом стоимости 1 часа платной образовательной услуги и табеля посещаемости.

10.3. Денежные средства, оставшиеся для выплат вышеуказанных категориям работникам, могут быть использованы для выплаты административно-управляющему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу учреждения

11. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

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

12. Заключительные положения

12.1. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения, кроме руководителя ОУ.

12.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

12.3. Положение вступает в силу с «01» сентября 2022 года.

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников МАОУ Червишевской
средней
общеобразовательной школы
протокол № 1
от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МАОУ Червишевской
средней общеобразовательной
школы № 343-ОД
«30» августа 2022 г.



Н.А. Жиликова

СОГЛАСОВАНО

Принято с учетом мнения
представительного органа
работников

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда в МАОУ Червишевской СОШ
(отделение дошкольного образования филиала МАОУ Червишевской
СОШ «Акияровская СОШ», «Онохинская СОШ»)

с. Червишево, 2022 г.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Червишевской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (далее – образовательное учреждение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения, реализующего программу дошкольного образования устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, нормативными правовыми актами Тюменского муниципального района, настоящим Положением.

1.3. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения, принимается на общем собрании работников и утверждается директором.

1.4. Настоящее положение распространяется на штатных работников отделения дошкольного образования филиалов МАОУ Червишевской СОШ «Акировская СОШ», «Онохинская СОШ».

1.5. Выплаты заработной платы производятся два раза в месяц (25, 10 числа).

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание услуг «Реализация образовательной программы дошкольного образования» и «Предоставление услуг по присмотру и уходу за детьми, содержанию детей» и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги «Предоставление услуг по присмотру и уходу за детьми, содержанию детей» (ФОТ₁) составляет не более 90% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги «Реализация образовательной программы дошкольного образования» (ФОТ₂) составляет не более 97% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.4. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

2.5. 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, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, задействованных в оказании платных образовательных услуг.

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

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

$ФОТ_{ЦСТ} = (ФОТ_1 + ФОТ_2 \dots + ФОТ_N) \times K_{ЦСТ}$, где:

$ФОТ_{ЦСТ}$ - централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений;

$ФОТ_1, ФОТ_2, \dots, ФОТ_N$ – расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с пунктами 4.3 - 4.5 настоящего Положения за счет бюджетных средств на оказание услуги «Предоставление услуг по присмотру и уходу за детьми, содержанию детей» 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 муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательную программу дошкольного 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, 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 образовательном учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

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

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

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату (оклад (должностной оклад)) работникам образовательного учреждения, включая:

- а) педагогических работников;

- б) административно-управленческий персонал;

- в) учебно-вспомогательный персонал;

- г) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах

базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ_п), 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. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_б) состоит из общей части (ФОТ_{об}) и специальной части (ФОТ_{сп}).

Объем общей части (ФОТ_{об}) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

4.10. 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.

4.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются 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).

4.12. 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;

4.13. 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.

4.14. 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 отдалённые территории – 1,10.

4.15. 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.

4.16. 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 образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. Определение размера должностных окладов педагогических работников

5.1. 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).

5.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_{\Pi} = О_{БАЗ(\Pi)} \times А \times \Pi \times Д \times О$, где:

$ДО_{\Pi}$ – должностной оклад педагогического работника;

$О_{БАЗ(\Pi)}$ – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый приказом руководителя образовательного учреждения;

$А$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Π – 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.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

6.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственно-общественного управления 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.

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

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей.

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

Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет показателей
Воспитатель	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	1.1.Позитивная динамика показателей развития воспитанников по данным педагогической диагностики	$N = A/B * 100\%$, где: А - численность воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования; В - численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования 100% -20 98-99% -15 95-97 -10
	1.2. Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	1-2 вида -15 3-4 вида -10
	1.3. Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B * 100$, где: А - численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников; N - удельный вес воспитанников, охваченных программами дополнительного образования 100% - 15 98-99% - 10 95-97 - 5
	1.4. Успешность воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности	Да – 5 Нет - 0
	1.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Работа с воспитанниками – 10 Работа с привлечением родителей –15 Работа во взаимодействии с другими ведомствами -20
	1.6. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе воспитанников с	На уровне учреждения – 20 На районном уровне- 30 На уровне области – 40 На федеральном уровне – 60

	ограниченными возможностями здоровья	
	2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	Нет жалоб – 30
	2.2. Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	Высокий уровень -30 Средний уровень -15
	2.3. Увеличение посещаемости	81 -85% -10 86-90% -15 91-100%-20
	3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогических работников, воспитанников, родителей (законных представителей))	
	3.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	Да 10- 30
	3.2. Положительная динамика состояния здоровья воспитанников (сокращение дней, пропущенных на одного воспитанника)	По итогам ежемесячного мониторинга - 20
	4. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	4.1. Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B \cdot 100\%$, где: A - численность воспитанников и родителей (законных представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; B - численность воспитанников и родителей (законных представителей); N - удельный вес воспитанников и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия До 30% -5

		От 30 до 60% -10 От 60 до 100 % - 15
4.2.	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия воспитанников	Да – 15
4.3.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия. Разработка и ведение индивидуальных маршрутов детей.	$N = A/B * 100\%$, где: А - численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия 90-100% -25 50-90% -15 до 50%-10
4.4.	За хорошую организацию, проведение и участие в мероприятиях для воспитанников	Да 10- 20
4.5.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	$N = A/B * 100$, где: А - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N – удельный вес мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей) До 30% - 5 От 30 до 60% -10 От 60 до 100 % -15
4.6.	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B * 100$, где: А - численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - численность воспитанников; N - удельный вес воспитанников, охваченных мероприятиями по

		программам сохранения и укрепления здоровья До 30% -5 От 30 до 60% - 10 От 60 до 100 % - 15	
	4.7. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	N = A/B*100, где: А - численность воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - численность воспитанников; N - удельный вес воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями До 30% -5 От 30 до 60% -10 От 60 до 100 % -15	
5. Повышение профессионального мастерства			
	5.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Да -35	
	5.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Да- 5 Нет - 0	
	5.3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Да- 10	
	5.4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством организации образовательного процесса (по результатам анкетирования)	Да- 15	
	5.5. Распространение педагогом опыта работы - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне области - на федеральном уровне	Открытые показы 10 20 30 50	Презентации, публикации, выступления 10 20 30 50
	5.6. За активное участие в общественной жизни детского сада	20	
	5.7. участие в конкурсе по		

	специальности -на уровне учреждения -на районном уровне -на уровне области -на федеральном уровне	10 20 30 50
	5.8.Результаты оперативных и тематических контролей	Без замечаний - 25 Незначительные замечания - 10
Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе (старший воспитатель, методист)	6. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	6.1. Позитивная динамика показателей развития воспитанников по данным педагогической диагностики	$N = A/B \cdot 100\%$, где: А - численность воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования; В - численность воспитанников ДОУ; N – удельный вес воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования 100% - 40 98-99% - 20 95-97%- 10
	6.2. Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	1-2 вида - 5 3-4 вида -10 5 и более вида -15
	6.3. Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B \cdot 100\%$, где: А - численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ДОУ; N –удельный вес воспитанников, охваченных программами дополнительного образования До 20% - 5 20-40% - 10 40-60% - 15 60-80% - 20 90-100% - 25
	6.4. Отсутствие неудовлетворенной потребности в услугах дошкольного образования	Да- 10
	6.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с	Да- 10

	ограниченными возможностями здоровья	
6.6.	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Да – 20
7. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогических работников, воспитанников, родителей (законных представителей))		
7.1.	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	Да - 15
7.2.	Увеличение посещаемости образовательного учреждения	81-85 % -5 86-90% -10 91-100%-15
7.3.	Положительная динамика состояния здоровья воспитанников (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного воспитанника)	По итогам ежемесячного мониторинга Да -10
7.4.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	Да -10
8. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
8.1.	Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении образовательным учреждением	Да- 15
8.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	25
9. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения		
9.1.	Организация участия воспитанников и родителей	$N = A/B \cdot 100$, где: А - численность воспитанников и родителей (законных

	(законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - численность воспитанников и родителей (законных представителей); N - удельный вес воспитанников и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%-15
	9.2. Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия воспитанников	Да- 15
	9.3. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	N = A/B*100, где: А - численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%-15
	9.4. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	На уровне: учреждения –10 района -20 области -30 федеральном уровне -50 N = A/B*100, где: А - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N – удельный вес мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей) До 30 % - 5 30-70% -10

		70-100%-15
	9.5. Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B \cdot 100$, где: А - численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - численность воспитанников; N - удельный вес воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%-15
	9.6. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B \cdot 100$, где: А - численность воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - численность воспитанников; N - удельный вес воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями До 30 % -5 30-70% -10 70-100%-15
	9.7. За активное участие в общественной жизни детского сада	15
	10. Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	10.1. Своевременность и качество оказания методической помощи педагогическим работникам	Да -10
	10.2. Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогических работников на уровне образовательного учреждения	Да -10
	10.3. Увеличение доли педагогических работников образовательного учреждения, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям	$N = A/B \cdot 100$, где: А - численность педагогических работников, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям; В - численность педагогических работников;

		N – удельный вес педагогических работников образовательного учреждения, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%-15
	10.4. Увеличение доли педагогических работников образовательного учреждения, использующих современные подходы к организации образовательного процесса	$N = A/B \cdot 100$, где: A - численность педагогических работников, использующих современные подходы к организации образовательного процесса; B - численность педагогических работников; N – удельный вес педагогических работников образовательного учреждения, использующих современные подходы к организации образовательного процесса До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%- 15
	10.5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	До 10% -5 До 20% -10 До 30% -15 Свыше 30% - $N = A/B \cdot 100$, где: A - численность педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории; B - численность педагогических работников; N – удельный вес педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории
	10.6. Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогических работников в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	$N = A/B \cdot 100$, где: A - численность педагогических работников, выполняющих в полном объёме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием; B - численность педагогических

		работников; N – удельный вес педагогических работников образовательного учреждения, выполняющих в полном объеме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием До 30 % - 5 30-70% -10 70-100%-15
	10.7. Соблюдение норм профессиональной этики	Да -5 Нет-0
	10.8. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	$N = A/B * 100\%$, где: A - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет; B - численность педагогических работников ДОУ; N – удельный вес педагогических работников в возрасте до 35 лет До 25% -5 До 25-50% -10 Свыше 50% -15
	10.9. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством организации образовательного процесса (по результатам анкетирования)	1 раз в год Да -25
Музыкальный руководитель, инструктор по физическо культуре	11. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	11.1. Позитивная динамика показателей развития специальных способностей воспитанников	$N = A/B * 100$, где: A – численность воспитанников, имеющих положительную динамику определённого направления развития; B – численность воспитанников, охваченных данным видом деятельности; N – удельный вес воспитанников, имеющих положительную динамику определённого направления развития 100% -25 98-99% -20 95-97 -10
	11.2. Расширение спектра	Да 5-15

	вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности	
	11.3. Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B * 100$, где: A – численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; B – численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, охваченных программами дополнительного образования 100% -20 98-99% -15 95-97 -5
	11.4. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Работа с воспитанниками – Работа с привлечением родителей - Работа во взаимодействии с другими ведомствами - $N = A/B * 100$, где: A – численность воспитанников, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B – численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации 100% -20 98-99% -15 95-97 -10
	11.5. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	На уровне учреждения –10 На районном уровне- 20 На уровне области – 30 На федеральном уровне –50
	12. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогических работников, воспитанников, родителей (законных представителей))	
	12.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	Да 5-15
	13. Обеспечение общественного участия в образовательном	

процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
13.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	25
13.2. За активное участие в общественной жизни детского сада	20
14.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
14.1. Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	N = A/B*100, где: А – численность воспитанников и родителей (законных представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В – численность воспитанников и родителей (законных представителей); N - удельный вес воспитанников и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия До 30% -5 От 30 до 60% -10 От 60 до 100 % -20
14.2.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности в определённом виде деятельности	N = A/B*100%, где: А - численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N – удельный вес воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия 90-100% - 25 50-90% -15 До 50%-10
14.3. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	N = A/B*100, где: А – количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); В – количество мероприятий, предусматривающих

		привлечение родителей (законных представителей); N – удельный вес мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей) 90-100% -25 50-90% -20 До 50%-10	
	14.4. Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности воспитанников, пропаганды чтения как формы культурного досуга	Да -15	
	15.Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
	15.1. Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития воспитанников	Да -10	
	15.2. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Да -10	
	15.3.Распространение педагогом опыта работы - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне области - на федеральном уровне	Открытые показы 10 20 30 50	Презентации, публикации, выступления 10 20 30 50
	15.4. участие в конкурсе по специальности -на уровне учреждения -на районном уровне -на уровне области -на федеральном уровне	10 20 30 50	
	15.5. Соблюдение норм профессиональной этики	Да- 5 Нет -0	
Помощник	16.1. Участие в организации образовательного процесса	1-25	

воспитателя (младший воспитатель)	16.2. Участие в реализации образовательной программы дошкольного образования	Да-15
	16.3. Участие в развитии предметно-развивающей среды	Да-15
	16.4. Культура взаимодействия с воспитанниками и родителями (законными представителями)	Да -25
	16.5. За активное участие в общественной жизни детского сада	1- 25
	16.6. За образцовую организацию детского питания	1- 30
	16.7. За систематическое содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН по итогам оперативных контролей.	Без замечаний - 25 Незначительные замечания -5
	16.8. Своевременная актуализация Имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да -10
	16.9. Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да -10
Работники бухгалтерии	17.1. За своевременное и качественное предоставление отчетности	Ежемесячно 3-10 Ежеквартально 15 1 раз в полугодие – 20
	17.2. Отсутствие штрафов за просроченную кредиторскую задолженность по платежам во внебюджетные фонды и ИФНС	20
	17.3. Качественное и грамотное ведение документации	25
	17.4. За активное участие в общественной жизни детского сада	25
	17.5. Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	Да - 15 Нет- 0
	17.6. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Да - 30 Нет - 0
	17.7. Ежемесячное выполнение плана финансово-	Да - 15

	хозяйственной деятельности по статьям расходов	Нет - 0
	17.8. Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да - 25 Нет - 0
	17.9. Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да - 20 нет - 0
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части (заведующий хозяйством), комендант	18.1. Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	Да-25
	18.2. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	Да -20
	18.3. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да -25
	18.4. Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	Да - 20 , в период ремонта - 25
	18.5. Содержание прилегающей территории без замечаний	Да - 25
	18.6. Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	Да 5- 15
	18.7. Соблюдение норм профессиональной этики	Да – 5 Нет -0
	18.8. Отсутствие предписаний надзорных органов	1 проверка –15 2 проверки –20 3 проверки и более -25
	18.9. За активное участие в общественной жизни детского сада	15
	18.10. Обеспечение стабильной	Да-15

	деятельности обслуживающего персонала	
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию, вахтер и др.)	19.1. Проведение генеральных уборок	Да -15
	19.2. Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да – 15 Нет - 0
	19.3. Оперативность выполнение заявок по уборке мест общего пользования	Да - 15 Нет - 0
	19.4. За систематическое содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН по итогам оперативных контролей.	Без замечаний - 25 Незначительные замечания -10
	19.5. За активное участие в общественной жизни детского сада	15
	19.6. За образцовую организацию детского питания	Без замечаний - 25
	19.7. За соблюдение инструкций по ТБ, ПБ, ОТ	25
	19.8. За участие в подготовке и проведении мероприятий образовательной организации	Да 5-20

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий), включая показатели эффективности труда для работников образовательного учреждения (педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных нормативных актах образовательной организации и в коллективном договоре.

6.6. 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.

Положение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.