

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
работников МАОУ Луговской
средней общеобразовательной
школы
«28» 08 2025г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
«05» сентября 2025г. № 110/3 -ОД

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Луговской средней общеобразовательной школы, реализующей образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее-образовательная организация) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников МАОУ Луговской СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации. Постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 02.12.2013 № 3304», приказом управления образования АТМР от 09.09.2025 № 136-О «Об установлении стоимости одного балла поощрительной выплаты из централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (приложение 4); приказом управления образования АТМР от 09.09.2025 № 139-О «Об утверждении критериальных оценок показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (приложение 6); Постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013г. № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района» (с изменениями от 27.12.2016г., от 23.07.2017г.)

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием

на реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, исходя из:

а) норматива финансового обеспечения государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее — норматив финансового обеспечения государственных гарантий);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленного для образовательной организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации (далее — Учредитель);

в) количества обучающихся в образовательной организации.

2.2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ — расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

N — норматив финансового обеспечения государственных гарантий;

K — поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

Д — доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий, определяемая образовательной организацией самостоятельно;

Н — количество обучающихся в образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательной организации, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальными актами.

Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации на содержание имущества, формируется для оплаты труда работников образовательной организации, в обязанности которых входит содержание имущества.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации на организацию подвоза обучающихся, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальными актами.

Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации на организацию подвоза обучающихся, формируется для оплаты труда работников образовательной организации, в обязанности которых входит организация подвоза обучающихся.

2.6. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, условия и порядок осуществления которого определены в Положении об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ Луговской СОШ, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом директора образовательной организации.

2.7. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями образовательных организаций условия и порядок осуществления которого определены в Положении об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ Луговской СОШ, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом директора образовательной организации.

2.8. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом, Положением об оказании платных и иных услуг.

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

3. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Учредитель формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (далее — централизованный фонд) по следующей формуле:

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

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ — централизованный фонд;

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ — расчетные фонды оплаты труда образовательных организаций 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 от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд ($K_{\text{цст}}$) устанавливается приказом Учредителя 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 организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным настоящим постановлением, на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат руководителям и работникам образовательных организаций.

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

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б), стимулирующей части (ФОТ_{ст}) и социальной части (ФОТ_{соц}).

4.2. Объем базовой части (ФОТ_б) составляет не менее 70 процентов планового фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ_{ст}) составляет не более 30 процентов планового фонда оплаты труда образовательной организации, 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:

4.4.1. 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 образовательной организацией, в размере 26 000 рублей;

4.4.2. Ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных организаций, 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 — 4 700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук — 3 900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, — 3 900 рублей в месяц, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, — 5 800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации — 2 300 рублей в месяц.

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

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

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

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

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал;
- в) учебно-вспомогательный персонал;
- г) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б).

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

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации 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 РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

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

5.1.1. За счет базовой части фонда оплаты труда образовательных организаций (ФОТ_б) могут осуществляться выплаты (доплаты) работникам образовательных организаций с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности:

- а) функциональная грамотность (в 1 - 11 классах в объеме 1 час в неделю);
- б) внеурочное занятие «Разговоры о важном» (в 1 - 11 классах в объеме 1 час в неделю);
- в) внеурочное занятие в рамках профориентационного минимума «Россия — мои горизонты» (в 6 - 11 классах в объеме 1 час в неделю).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный

процесс (ФОТО), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

5.3. Для определения стоимости реализации образовательной программы вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТО).

5.4. Стоимость реализации образовательной программы в образовательной организации (рублей / ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ш}} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times n}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп — стоимость реализации образовательной программы;

ФОТО — общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 — количество недель в году;

n — количество учебных недель в учебном году;

a₁ — количество обучающихся в первых классах;

a₂ — количество обучающихся во вторых классах;

a₃ — количество обучающихся в третьих классах;

...

a₁₁ — количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

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

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательной организации (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

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

г) осуществление выплат (доплат) работникам образовательной организации с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности, указанным в пункте 5.1.1 настоящей Методики.

5.6.1. Доплата за классное руководство в образовательной организации выплачивается в размере не менее 1 000 рублей в месяц:

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

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

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

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

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных образовательных 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 и начала математического анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык);

б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и родная 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 и защиты Родины);

д) $K = 1,0$ (право, экономика, труд (технология), ОДНКР, МХК, музыка, изобразительное искусство, индивидуальный проект, учебные курсы и предметы из части, формируемой участниками образовательных отношений, за исключением образовательных предметов, указанных в подпунктах а, б, в, г настоящего пункта);

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

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

а) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист» — 1,40;

б) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник» — 1,30;

в) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию — 1,20;

г) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию — 1,10.

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:

$$П = Ч / К / Н \times С, \text{ где:}$$

Ч — общая численность обучающихся в образовательной организации;

К — общее количество классов/комплектов в образовательной организации;

Н — количество обучающихся в подгруппе;

С — корректировочный коэффициент, определяемый образовательной организацией самостоятельно, от 0,5 до 1;

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

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

Ч — общая численность обучающихся в образовательной организации;

К — общее количество классов (классов/комплектов) в образовательной организации;

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

П = 1 при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

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

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

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

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

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

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

$S_{тп}$ — расчетная стоимость реализации образовательной программы (рублей / 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;

Д — компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

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

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

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

$S_{тп}$ — расчетная стоимость реализации образовательной программы (рублей / 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;

Д — компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

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

$$ДО = С_{тп} \times (N_1 \times T_1 \times K_1 + N_2 \times T_2 \times K_2 + \dots + N_N \times T_N \times K_N) \times A \times П + Д.$$

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

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

$С_{тп}$ — расчетная стоимость реализации образовательной программы (рублей / 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;

$Д$ — компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

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

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

$ДО$ — должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ — расчетная стоимость реализации образовательной программы (рублей / 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;

$Д$ — компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

6.6. При определении стоимости реализации образовательной программы (рублей / 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:

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

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

в) 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;

г) периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат.

7.2. Распределение стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации осуществляется комиссией, состав и Положение о которой утверждается приказом образовательной организации. В состав комиссии должны входить работники образовательной организации, представитель органа государственного-общественного управления образовательной организации из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации (при ее наличии).

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), 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 работников образовательной организации являются:

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

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности труда для работников образовательной организации (педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах.

7.5. 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.

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

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

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

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

Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя (заместителей), главного бухгалтера образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 19.01.2017 № 04 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Тюменского муниципального района».

7.7. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) педагогическим работникам МАОУ Луговской СОШ учитываются следующие показатели эффективности и результативности труда:

Показатели	Количество баллов
Учитель	
1. Развитие материально-технической базы Учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
1.1. Создание элементов развивающей среды, способствующей личностному развитию и эмоциональному благополучию (ежемесячно)	Оформление среды кабинета и её обновление – 3 балла (по итогам проверки)
2. Повышение профессионального мастерства	
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации. (1 раз в четверть)	До 5 баллов при наличии отчетной документации Дистанционные курсы: 16 ч – 3 б 48 ч – 5 б 72 ч – 7 б
2.2. Наставничество и сопровождение молодых специалистов и вновь прибывших педагогов (1 раз в четверть)	При наличии отчетной документации: - посещение от 3 до 5 рабочих уроков – 5 баллов, - подготовка открытых мероприятий: школа – 5 баллов, район – 10 баллов, регион – 30 баллов.
2.3. Организация взаимопосещений уроков, взаимопроверка школьной документации	При наличии отчетной документации: - посещение уроков (1 урок – 1 балл) - проверка школьной документации (1 вид документа – 1 балл)
2.4. Участие и результативность участия в педагогических конкурсах, конференциях, организации открытых уроков, внеклассных мероприятий, семинаров, дистанционных курсов, работа в методических объединениях, выступление на педагогическом совете.	Конкурсы: Очное участие: школьный уровень – 10 б., районный уровень – 50 б., региональный уровень – 100 б. Дистанционное участие: региональный уровень – до 5 б. федеральный уровень – до 10 б. Открытые уроки, семинары: школьный уровень – 10 б., районный уровень – 30 б., региональный уровень – до 50 б. Выступление на педсовете, семинаре – 3 б, на РМО – 10б
2.5. Научно – методические публикации, публикации в СМИ	Размещение конспекта урока, сценария классного часа на педсайтах – 2 б, научно-методических статей – 10б.
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления Учреждением	
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных	1 балл

представителей). Отсутствие жалоб родителей (законных представителей), обучающихся Учреждения, работников Учреждения по деятельности учителя (ежемесячно)	
3.2. Степень работы учителя в электронной школе	При условии заполнения всех позиций в системе – 3б.
3.3. Размещение информации, подготовленной педагогом на сайте ОУ	Новости – 2 балла, детские работы – 1 балл, конспект урока, сценарий мероприятия – 3 балла
3.4. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности (Web –образование, отчеты в электронном формате)	При наличии отчетной документации – 10 баллов (Web –образование), отчеты в электронном формате – 3б.
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 учебной четверти, полугодия)	При достижении качественной успеваемости по классу выше средней (1раз в четверть – 5б); - для начального звена – уровня выше среднего – 20 б. - основное общее образование - 15 баллов; - среднее общее образование – 10 баллов
4.2. Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.) $N = A/B \cdot 100\%$, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу),	100 % выполнение - 5 баллов, 81 - 99 % - 4 балла 70 - 80 - 2 балла Результаты ЕГЭ, ГИА по математике, русскому языку выше областного уровня – до 50 баллов, по предметам по выбору – до 30 баллов. Позитивная динамика результатов – до 20 баллов
4.3. Наличие обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету.	1 чел – 30 баллов
4.4. Количество подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	2 балла за одного участника
4.5. Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями в конкурсных мероприятиях <u>интеллектуальной направленности</u> различного уровня, том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.	Очное участие: Районный уровень – 1 место - 20 б. за 1 чел., 2 место – 15 б, 3 место – 10 б. Региональный уровень – 1 место - 50 б. за 1 чел., 2 место – 35 б, 3 место – 25 б. Заочное участие: Организация работы учителем – 5б.
4.6. Использование активных форм и технологий профориентационной работы (участие в днях открытых дверей,	При наличии отчетной документации 3 балла. 20 баллов – свыше 5 часов, 15 б – 3-4 часа в

приглашение представителей учебных заведений, организация конкурсов защиты профессий и т.д.) и профильного обучения	неделю, 10 б – до 2 час.
4.7.Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов (ИУП) (1 раз в четверть)	При позитивных результатах при прохождении маршрута до 5 баллов
4.8. Организация работы учителя в дистанционно-интеллектуальных конкурсах	Группа детей до 15 чел – 3 б, от 16 до 30 чел – 5 б. (отчетный документ)
4.9. Организация работы учителем-предметником по отработке результатов внешней оценки образования	Группа детей до 15 чел – 3 б, от 16 до 25 чел – 5 б, от 26 чел и выше – 7б.
5. Эффективность воспитательной системы Учреждения	
5.1. Организация внеурочной занятости (консультации) обучающихся, а также кружки, секции, клубы)	Обязательные предметы (русский язык, математика) – 3 б в будни, в выходные – 4 б, предметы по выбору – 2б. Внеурочная деятельность в начальных классах за одно занятие 3 б, в среднем и старшем звене – 5 б.
5.2. Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления (тимуровское движение, акции, распространение листовок, благоустройство территории школы и села и т.д.)	При наличии отчетной документации - 3 балла
5.3. Организация работы с социально – неблагополучными семьями	Посещение семьи – 2 балла Вовлечение семьи в воспитательный процесс – 5 баллов
5.4. Организация и проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности (соблюдение требований санитарных правил к организации образовательного процесса, кабинету; техники безопасности, профилактика заболеваемости, пропаганда ЗОЖ и т.д.)	5 баллов
5.5. Осуществление контроля за организацией питания.	100 % количество питающихся – 3 балла
5.6. Организация и реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности.	На уровне школы – 5 баллов На уровне района – 10 баллов На уровне региона – 20 баллов
5.7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях, творческих конкурсах, фестивалях и организация выездных образовательных мероприятий	Очное участие: Школьный уровень – 3 балла Районный уровень – 10 баллов Региональный уровень – до 20 баллов Результативность очного участия: Школьный уровень до 10 баллов (10,8,5 – 1,2,3 место) Районный уровень до 30 баллов Региональный уровень – до 50 баллов Дистанционное участие:

	- участие – 2 балла, - результативность (1 место – 3 б., 2 место – 2 б., 3 место – 1 б.)
5.8. Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (с привлечением родительской общности, авторитетных и социально – активных жителей, представителей общности и др.)	До 10 баллов
5.9. Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса (для учителя, выполняющего функции библиотекаря)	До 20 баллов
5.10. Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга (для учителя, выполняющего функции библиотекаря)	До 30 баллов
5.11. Системное ведение электронного каталога	До 10 баллов
5.12. Степень участия учителя в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка всеми участниками образовательного процесса и обеспечении безопасности жизнедеятельности (дежурство по школе, соблюдение порядка в каб.)	Дежурство по школе 5-11 кл. – до 5 б.
5.13. Расширение функциональных обязанностей. Охрана труда.	От 5 до 30 баллов. Охрана труда – до 25 б при предоставлении отчета о проделанной работе.
6.1. Выплаты за педстаж	1 раз в четверть, 7, 10, 15, 20б.
6.2. Выплаты за проверку тетрадей	Ежемесячно 5, 8, 10, 15, 17б.
6.3. Выплаты к праздничным дням	10б

Учитель-логопед	
1. Качественное проведение работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с детьми ограниченными возможностями здоровья	До 10 баллов
2. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	20 баллов
3. Развитие форм работы с родительской общностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	10 баллов
4. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	До 10 баллов
5. Участие в создании, обновление предметно-развивающей среды	До 10 баллов
6. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	До 10 баллов

7. Качественное и актуальное предоставление наглядной и раздаточной информации для семей воспитанников	До 10 баллов
8. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 10 баллов
8.1. Распространение педагогом своего опыта работы (открытые показы, публикации в СМИ, выступления и т.п.)	До 20 баллов
9. Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	До 20 баллов
10. Отсутствие больничных листов	До 10 баллов
Педагог-психолог, учитель-дефектолог	
1. Разработка и реализация ИОМ, направленного на повышение профессионального роста, в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	10-50 баллов
2. Соблюдение норм профессиональной этики	10-50 баллов
3. Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	10-50 баллов
4. Сопровождение молодых специалистов	10-50 баллов
5. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	10-50 баллов
6. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в тч с ОВЗ)	10-50 баллов
7. Сопровождение обучающихся при прохождении ИОМ	10-50 баллов
8. Организация участия обучающихся и их родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	10-50 баллов
9. Организация профилактической работы с обучающимися	10-50 баллов
10. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении	10-50 баллов
11. Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др)	10-50 баллов
12. Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	10-50 баллов
Системный администратор	
1. Эффективность деятельности по обслуживанию компьютеров, по поддержанию сети и компьютеров в рабочем состоянии (отсутствие жалоб со стороны учителей, сотрудников)	10 баллов
2. Эффективность деятельности по программному обеспечению (отсутствие жалоб со стороны учителей, сотрудников)	10 баллов
3. Эффективность предложений по разработке инструкций и положений по использованию локальной сети, компьютерной техники, Интернет	10 баллов
4. Систематическое и качественное обновление школьного сайта, его эстетичность и практичность	10 баллов
5. Выполнение работ повышенной сложности	10 баллов
Социальный педагог	

1. мастерства	Повышение профессионального
1.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 10 баллов при наличии отчетной документации
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
2.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	5 баллов
2.2. Организация работы с родительской общественностью	До 20 баллов
2.3. Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ (с привлечением родительской общественности, авторитетных и социально – активных жителей, представителей общественных организаций и др.)	До 30 баллов
2.4. Эффективная организация работы службы медиации	До 20 баллов
3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
3.1. Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение (1 раз в четверть)	5 баллов
3.2. Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений (ежемесячно)	10 баллов
3.3. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	До 10 баллов при наличии отчетной документации
3.4. Позитивные результаты работы с обучающимися «группы риска» (ежемесячно)	Снижение количества пропусков уроков без уважительных причин – 10 баллов, отсутствие детей, нерегулярно посещающих ОУ - 10 баллов, отсутствие правонарушений – 10 баллов
4. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
4.1. Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта, детей «группы риска»	До 30 баллов при наличии отчетной документации
4.2. Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	5 баллов при наличии отчетной документации
4.3. Вовлечение обучающихся, состоящих на различных видах учёта, детей «группы риска» в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 10 баллов при наличии отчетной документации
4.4. Охват обучающихся мероприятиями профилактической направленности	До 10 баллов при наличии отчетной документации
4.5. Организация работы с социально – неблагополучными семьями	Вовлечение семьи в воспитательный процесс – 5 баллов
4.6. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся	При наличии отчетной документации до 10

успешности развития и благополучия (проведение диагностик, обработка результатов, ведение дневников наблюдений и т.д.)	баллов
Педагог-библиотекарь	
1. Качественное ведение документации	10 баллов
2. Внедрение и применение информационных технологий в работе библиотеки (базы данных, использование ресурса Президентской библиотеки)	20 баллов
3. Активное участие в мероприятиях школы (книжные выставки, проведение библиотечных уроков, выступление на РМО)	До 30 баллов
4. Разработка и реализация проектной деятельности	До 20 баллов
5. Пополнение фондов библиотеки учебниками	До 20 баллов
Заместитель директора по УВР	
1.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно – образовательного процесса	До 20 баллов
3.Разработка новых программ, положений	За разработку программ до 50 баллов, положений (инструкций) до 30 баллов
4.Ведение электронного мониторинга	10 баллов
5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
5.1.Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов (увеличение количества педагогов, имеющих квалификационную категорию)	До 30 баллов
5.2.Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся (увеличение количества педагогов входящих в состав творческих, проектных групп)	До 10 баллов
5.3.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (увеличение количества педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации)	До 20 баллов
5.4.Наставничество и сопровождение молодых специалистов (Да/нет)	До 30 баллов
6. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
6.1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей), работников ОУ по деятельности образовательного учреждения	5 баллов
6.2.Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	20 баллов
6.3.Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	20 баллов
6.4. Организация работы с родительской общественностью	До 30 баллов
6.5.Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ (с привлечением родительской общественности,	До 50 баллов

авторитетных и социально – активных жителей, представителей общественных организаций и др.)	
6.6.Эффективная организация детского самоуправления	До 30 баллов
7.Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
7.1.Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся (<i>Отсутствие неуспевающих, сохранение контингента ударников и отличников</i>)	До 30 баллов
7.2.Проведение системной работы по сохранению контингента (<i>отсутствие обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение</i>)	До 30 баллов
7.3.Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 30 баллов
7.4.Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	До 30 баллов
7.5.Использование различных форм и технологий профориентационной работы.	До 20 баллов
7.6. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	До 10 баллов
8. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения <i>Заместитель директора, курирующий воспитательный процесс, педагог-организатор, советник</i>	
8.1.Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	До 50 баллов
8.2.Реализация программ дополнительного образования (<i>сохранение количества обучающихся, охваченных программами дополнительного образования</i>)	10 баллов
8.3.Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 30баллов
8.4.Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 10 баллов
8.5.Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики (Да/нет)	До 10 баллов
8.6.Позитивные результаты работы с обучающимися «группы риска»	Снижение количества пропусков уроков без уважительных причин – 10 баллов, отсутствие детей, нерегулярно посещающих ОУ - 10 баллов, отсутствие правонарушений – 10 баллов
8.7.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся	До 20 баллов

успешности развития и благополучия (увеличение количества обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия)	
8.8.Проведение социологических исследований и мониторингов, анализ данных (внедрение новых форм и методик)	До 20 баллов
8.9.Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	До 10 баллов
8.10.Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 10 баллов
Завхоз	
1.Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	До 10 баллов
2.Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	До 20 баллов
3.Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	До 10 баллов
4.Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	До 30 баллов
5.Содержание пришкольной территории без замечаний	До 10 баллов
6.Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	До 10 баллов
7.Отсутствие предписаний надзорных органов	До 30 баллов (по итогам проверки)
8.Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	До 10 баллов
Работники бухгалтерии	
1.Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	До 50 баллов
2.Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	До 50 баллов
3.Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	До 50 баллов
4. Организация закупок	До 50 баллов
5.Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	До 20 баллов
6.Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	До 10 баллов
7.Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины: качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, отсутствие замечаний	До 50 баллов
8.Высокая результативность выполнения наиболее сложных	До 50 баллов

(внеочередных) работ (интенсивность, сроки, объем)	
Водитель, сопровождающий	
1. Содержание закрепленного транспортного средства в технически исправном состоянии	10 баллов
2. Обслуживание и мелкий ремонт автомобиля	5-30 баллов
3. Отсутствие нарушений ПДД	20 баллов
4. Соблюдение норм расходов ГСМ (10б)	
5. Своевременное предоставление и грамотное оформление путевых листов (10 б)	10 баллов
6. Отсутствие замечаний к поведению детей в автобусе (до 10б)	До 10 баллов
7. Соблюдение техники безопасности во время поездки (до 20б)	До 20 баллов
Дворник	
1. Качественная ежедневная уборка территории	10 баллов
2. Благоустройство и озеленение территории	10 баллов
3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, ремонт и тд)	10-20 баллов
4. Увеличение объема выполняемой работы	1-30 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщица)	
1. Проведение генеральных уборок	10-20 баллов
2. Участие в ремонтных работах	10-30 баллов
3. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	10-30 баллов
4. Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	10 баллов

Структурное подразделение

Показатели		Количество баллов
Заведующий структурным подразделением		
1	Выполнение показателя «объем оказываемой муниципальной услуги» муниципального задания, установленного образовательному учреждению, составляет 100% по каждой из муниципальных услуг	2
2	Отсутствуют случаи травматизма воспитанников в период воспитательно-образовательного процесса	3
3	Фактическая посещаемость детей составляет более 75 %	1
4	Отсутствуют предписания органов надзора и контроля (1 раз в квартал)	3
5	Своевременное и качественное предоставление отчетности (мониторинга).	2

6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и работников образовательного учреждения	1
7	Обеспечение доступности, полноты, достоверности, своевременного обновления информации о деятельности образовательного учреждения на официальном сайте	1
8	Ведение электронного мониторинга	1
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения (с привлечением родительской общественности, авторитетных и социально – активных жителей, представителей общественности и др.)	3
10	Участие в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения	1
11	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	1
12	Высокие результаты методической работы	2
13	Результативность участия воспитателей в мероприятиях различного уровня	1-3
14	Результативности участия воспитанников в мероприятиях различного уровня	1-3
15	Разработка новых программ, положений	3
16	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно – образовательного процесса	1
17	Отсутствие больничных листов	1
Воспитатель		
1.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
1.1	Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики	1
1.2	Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	4
1.3	Реализация программ дополнительного образования	1
1.4	Успешность воспитанников, в том числе детей с ОВЗ, в различных видах детской деятельности	1
1.5	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ОВЗ	1

1.6	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	2
1.7	Участие в конкурсах по специальности на районном, областном, федеральном уровне	2
1.8	Показ образовательной деятельности с детьми в рамках мероприятий различного уровня	1-2
2.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	
2.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	1
2.2	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	1
3.	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	
3.1	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	1
3.2	Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)	1-2
3.3	Увеличение посещаемости детьми ДОУ	До 2
3.4	Подготовка актуальной информации для размещения на официальном сайте образовательной организации	1
3.5	Участие в создании, обновление предметно-развивающей среды	1
4.	Эффективность воспитательной системы ДОУ	
4.1	Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	1
4.2	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	1
4.3	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	1
4.4	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	1-4

4.5	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	1-10б
4.6	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1
5	Повышение профессионального мастерства	
5.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	1
5.2	Соблюдение норм профессиональной этики	1
5.3	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	1-2
5.4	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)	1
6.	Работа с воспитанниками в адаптационный период.	1
7.	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	2
8.	Отсутствие больничных листов	1
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре		
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
1.1	Позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей	1
1.2	Расширение спектра вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности	1-4
1.3	Реализация программ дополнительного образования	1
1.4	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	1
1.5	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	2
1.6	Участие в конкурсах, РМО по специальности на районном, областном, федеральном уровне.	2
1.7	Успешность воспитанников, в том числе детей с ОВЗ, в различных видах детской деятельности	1
1.8	Показ образовательной деятельности с детьми в рамках мероприятий различного уровня	2

2.	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	1
2.1	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	1
2.2	Участие в создании, обновление предметно-развивающей среды в музыкальном и спортивном зале	1
3.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления ДОУ	
3.1	3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	1
4.	Эффективность воспитательной системы ДОУ	
4.1	Организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	1
4.2	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности в определённом виде деятельности	1
4.3	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	1
4.4	Организация межведомственного взаимодействия с другими социальными объектами	2
5.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
5.1	Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей	1
5.2	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	1
5.3	Соблюдение норм профессиональной этики	1
6.	Подготовка актуальной информации для размещения на официальном сайте образовательной организации	1
7.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	1-2
8.	Отсутствие больничных листов	1
	Помощник воспитателя	

1.	Участие в организации образовательного процесса	1-2
2.	Участие в развитии предметно-развивающей среды	1-2
3.	Организация детей на момент проведения родительских собраний	1
4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в группах учреждений в соответствии с требованиями СанПиН	2
5.	Культура взаимодействия с воспитанниками и родителями	2
6.	Отсутствие замечаний со стороны комиссии, производимой контроль	2
7.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	1-2
8.	Отсутствие больничных листов	1
Машинист по стирке белья		
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил согласно СанПиН	2
2.	Качественная стирка и глажка белья, штор, салфеток, костюмов	2
3.	Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	2
4.	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	2
5.	Отсутствие больничных листов	1
Кастелянша		
1.	Своевременный ремонт одежды, костюмов, штор, постельного белья, бахил и др.	2
2.	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	2
3.	Отсутствие больничных листов	1
Бухгалтер		
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5
2.	Внедрение новых программ по бухгалтерскому учету, положений, подготовка экономических расчетов.	5-10
3.	Своевременное и качественное ведение документов	5-10
4.	Оформление и ведение документов по компенсации родительской платы, льготы и др.	5-20
5.	За отсутствие замечаний при проведении ревизионной комиссией.	5-10
6.	Составление и предоставление оперативных сведений, по требованию руководителя	3-5
7.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	5

8.	Отсутствие больничных листов	1
Делопроизводитель		
1.	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документации.	1-3
2.	Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности	3-5
3	Ведение кадрового делопроизводства	1-5
4.	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов (в период проверки)	5
5.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	2
6.	Отсутствие больничных листов	1
Логопед		
1.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1
1.1	Качественное проведение работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с детьми ограниченными возможностями здоровья	1
1.2	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	2
2	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	1
3.	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	1
3.1	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	1
3.2	Участие в создании, обновление предметно-развивающей среды	1
4.	Эффективность воспитательной системы ДОУ	
4.1	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	1
4.2	Качественное и актуальное предоставление наглядной и раздаточной информации для семей воспитанников	1
5	Повышение профессионального мастерства	
5.1	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	1
5.2	Распространение педагогом своего опыта работы (открытые показы, публикации в СМИ, выступления и т.п.)	1
6	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	1
7	Отсутствие больничных листов	1

8. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным настоящим постановлением.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о системе оплаты труда имеет приложения:

1. Положение об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ Луговской СОШ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

2. Положение об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ Луговской СОШ, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Положение
об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного
вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ
Луговской СОШ, реализующих образовательные программы начального общего,
основного общего и среднего общего образования

1. Настоящее Положение об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, а также выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров».

2. Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее — вознаграждение) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее — образовательные организации).

3. Вознаграждение выплачивается в размере 10 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 20 000 рублей).

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

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

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

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

8. Вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922

«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» для всех случаев его определения.

9. Источником финансового обеспечения вознаграждений являются средства иного межбюджетного трансферта, предоставляемого бюджету Тюменского муниципального района.

**Положение
об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного
вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями МАОУ Луговской СОШ, реализующего
образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего
образования**

1. Настоящее Положение об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, а также выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров».
2. Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения (далее — вознаграждение) советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее — советники директоров) образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее — образовательные организации).
3. Вознаграждение выплачивается советникам директоров из расчета 5 000 рублей в месяц.
4. Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Вознаграждение является составной частью заработной платы советника директора, выплачивается советникам директоров одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в образовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.
6. Выплата вознаграждения прекращается со дня издания приказа образовательной организации об освобождении советника директора от занимаемой должности.
7. Вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» для всех случаев его определения.

8. Источником финансового обеспечения вознаграждений являются средства иного межбюджетного трансферта, предоставляемого бюджету Тюменского муниципального района.