

М.В.Бояркина
от « 12 » января 2015 г.

С.Д.Вараксина
«12» января 2015г.
Приказ № 4-ОД

Положение о системе оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) МАОУ Луговской СОШ (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 29, 31, 56 Устава муниципального образования Тюменский муниципальный район, постановлением администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014г. № 3207 «О внесении изменений в постановление от 03.12.2013 № 3314 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Уставом образовательного учреждения».

1.2. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения, разработано в целях усиления их материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы.

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 плане финансово-хозяйственной автономного учреждения.

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

$$\Phi OT = N \times K \times D \times H, \text{ где:}$$

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

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

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

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

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ – расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с 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 общеобразовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений.

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

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_Б), стимулирующей части (ФОТ_{СТ}) и социальной части (ФОТ_{СОЦ}).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- б) иные категории педагогических работников;

- в) административно-управленческий персонал;

- г) учебно-вспомогательный персонал;

- д) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации 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:

- объем общей части (ФОТ_О) составляет не менее 65 процентов базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{ПП}).

- объем специальной части (ФОТ_{СП}) составляет не более 35 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 в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_О).

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

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

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

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

b_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

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

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

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (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.

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

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

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

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).

5.6.3. Доплата за заведование кабинетами повышенной опасности (обслуживающий труд, спортивный зал) составляет 945, 75 рублей, другие кабинеты – 630,5 рублей.

5.6.4. Доплата за руководство методическим объединением составляет – 1500 рублей.

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, химия, география, биология, природоведение, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической, логопедической и психической коррекции);

г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы).

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

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

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

д) 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 - корректировочный коэффициент, определяемый образовательным учреждением самостоятельно от 0,5 до 1.

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

$P = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч – общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

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

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

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

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

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

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

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

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$ДО = C_{ТП} \times (H_1 \times T_1 \times K_1 + H_2 \times T_2 \times K_2 \dots + \dots H_N \times T_N \times K_N) \times A \times П.$$

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

$$ДО = C_{ТП} \times H \times T \times K \times A \times П, \text{ где:}$$

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

H - количество обучающихся по предмету;

T - количество часов по предмету в месяц;

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

A - 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:

$$ДО = C_{ТП} \times H \times T \times K \times A \times П, \text{ где}$$

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

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

H - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
- 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 государственного 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 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. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе <i>(ежемесячно)</i>	До 10 баллов
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.) <i>(ежемесячно)</i>	Своевременное обновление классных уголков – 3 балла Оформление информационных стендов – 5 баллов
2. Повышение профессионального мастерства	
2.1. Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся.	До 10 баллов при наличии отчетной документации
2.2. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации. <i>(1 раз в четверть)</i>	До 10 баллов при наличии отчетной документации
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики <i>(ежемесячно)</i>	3 балла
2.4. Наставничество и сопровождение молодых специалистов <i>(1 раз в четверть)</i>	При наличии отчетной документации: - посещение от 3 до 5 рабочих уроков – до 10 баллов, - подготовка открытых мероприятий: школа – 20 баллов, район – 50 баллов, регион - 100 баллов.
2.5. Организация взаимопосещений уроков, взаимопроверка школьной документации	При наличии отчетной документации: - посещение уроков (1 урок – 2 балла) - проверка школьной документации (1 вид документа – 1 балл)
2.6. Участие в педагогических конкурсах, конференциях, организации открытых уроков, внеклассных мероприятий, семинаров, дистанционных курсов, работа в методических объединениях, выступление на педагогическом совете.	Школьный уровень – до 10 баллов, районный уровень – до 50 баллов, региональный уровень – до 100 баллов
2.7. Научно – методические публикации, публикации в СМИ	20 баллов при наличии отчетной документации
2.8. Разработка новых программ, положений, инструкций	За разработку программ - 30 баллов, положений - 10 баллов, инструкций – 5 баллов
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение	

открытости и демократизация управления Учреждением	
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей). Отсутствие жалоб родителей (законных представителей), обучающихся Учреждения, работников Учреждения по деятельности учителя (ежемесячно)	3 балла
3.2. Организация своевременной актуализации web-страницы, соответствующего действующему законодательству (подготовка и размещение на сайте материалов, направленных на популяризацию и повышение имиджа ОУ)	При наличии отчетной документации - до 30 баллов.
3.3. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	При наличии отчетной документации – до 20 баллов.
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 предмету (классу – для начального звена): уровня выше среднего по школе - начальное общее образование - 20 баллов; - 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 - 30 баллов, 81 - 99 % - 20 баллов 70 - 80 - 10 баллов 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. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А-количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В - количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом,	Школьный уровень - 10 баллов Районный уровень - 30 баллов Региональный уровень - 50 баллов
4.4. Использование различных форм и технологий профориентационной работы (участие в днях открытых дверей, приглашение представителей учебных заведений, организация конкурсов защиты профессий и т.д.)	При наличии отчетной документации до 10 баллов.
4.5. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	При позитивных результатах при прохождении маршрута до 10 баллов
4.6. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ОВЗ	При наличии отчетной документации до 10 баллов.
5. Эффективность воспитательной системы Учреждения	
5.1. Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	При наличии отчетной документации: от 50% до 67% до 10 баллов, от 68% до 80% до 30 баллов, от 81% до 100% до 50 баллов
5.2. Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	При наличии отчетной документации: от 50% до 67% - 5 баллов, от 68% до 80% - 10 баллов, от 81% до 100% - 20 баллов
5.3. Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления (тимуровское	При наличии отчетной документации:

движение, акции, распространение листовок, благоустройство территории школы и села и т.д.)	- от 50% до 67% - 10 баллов, от 68% до 80% - 15 баллов, от 81% до 100% - 20 баллов
5.4. Организация профилактической работы с обучающимися (ежемесячно)	Отсутствие / снижение количества правонарушений среди учащихся - 5 баллов
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	При наличии отчетной документации до - 10 баллов
5.5. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (проведение диагностик, обработка результатов, ведение дневников наблюдений и т.д.)	При наличии отчетной документации до - 10 баллов
5.6. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями). (ежемесячно)	На уровне школы – 5 баллов На уровне района – 15 баллов На уровне региона – 30 баллов
5.7. Организация и проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности (соблюдение требований санитарных правил к организации образовательного процесса, кабинету; техники безопасности, профилактика заболеваемости, пропаганда ЗОЖ и т.д.)	Ежемесячно - 5 баллов
5.8. Охват обучающихся двухразовым горячим питанием. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А - количество обучающихся, охваченных питанием; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных питанием.	Ежемесячно – 5 баллов
5.9. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А - количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	При наличии отчетной документации – до 20 баллов
5.10. Результативность участия (призовые места) учащихся во внеклассных мероприятиях, творческих конкурсах, фестивалях)	Школьный уровень – до 5 баллов Районный уровень – до 30 баллов Региональный уровень – до 50 баллов
5.11. Проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (с привлечением родительской общественности, авторитетных и социально – активных жителей, представителей общественности и др.)	До 50 баллов
5.12. Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса (для учителя, выполняющего функции библиотекаря)	До 20 баллов
5.13. 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
5.14. Системное ведение электронного каталога (для учителя, выполняющего функции библиотекаря)	До 10 баллов
Заместитель директора по УВР, педагог - организатор	
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 10 баллов
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно – образовательного процесса	До 30 баллов
Разработка новых программ, положений	За разработку программ до 50 баллов, положений (инструкций) до 30 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности ОУ	При наличии отчетной документации до 20 баллов
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	До 10 баллов
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	До 30 баллов

$N = A/B \cdot 100\%$, где: А-количество педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В – количество педагогов; N – доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	
Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся $N = A/B \cdot 100\%$, где: А-количество педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп; В – количество педагогов; N–доля педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп	До 10 баллов
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации $N = A/B \cdot 100\%$, где: А – количество педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации; В – количество педагогов ОУ; N – доля педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	До 20 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики (Да/нет)	До 10 баллов
Наставничество и сопровождение молодых специалистов (Да/нет)	До 30 баллов
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей), работников ОУ по деятельности образовательного учреждения (Да/нет)	До 10 баллов
Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству (Да/нет)	До 20 баллов
Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности (Да/нет)	До 10 баллов
Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно – школьных проектов	До 30 баллов
Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ (с привлечением родительской общественности, авторитетных и социально – активных жителей, представителей общественных организаций и др.)	До 50 баллов
Эффективная организация детского самоуправления	До 30 баллов
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся. $N = A/B \cdot 100\%$, где: А – количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы	До 30 баллов
Проведение системной работы по сохранению контингента (отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолживших обучение)	До 30 баллов
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)	До 50 баллов
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

$N = A/B \cdot 100\%$, где: A – количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; B – количество обучающихся; N – доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня	
Использование различных форм и технологий профориентационной работы.	До 20 баллов
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов $N = A/B \cdot 100\%$, где: A – количество обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы; B – количество обучающихся; N – доля обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы	До 30 баллов
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ОВЗ	
Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	До 30 баллов
Реализация программ дополнительного образования $N = A/B \cdot 100\%$, где: A – количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования; B – количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования	До 30 баллов
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	До 30 баллов
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	До 30 баллов
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики (Да/нет)	До 30 баллов
Организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие или снижение количества правонарушений – до 30 баллов
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
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	До 20 баллов
Проведение социологических исследований и мониторингов, анализ данных (внедрение новых форм и методик)	До 10 баллов
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	До 50 баллов
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	До 30 баллов
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	До 30 баллов
Завхоз	
Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении (Да/нет)	До 10 баллов
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения (Да/нет)	До 20 баллов
Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение (Да/нет)	До 10 баллов
Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса (Да/нет)	До 30 баллов
Содержание пришкольной территории без замечаний (Да/нет)	До 10 баллов

Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями (Да/нет)	До 10 баллов
Соблюдение норм профессиональной этики (Да/нет)	До 10 баллов
Отсутствие предписаний надзорных органов (Да/нет)	До 30 баллов <i>(по итогам проверок)</i>
Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала (Да/нет)	До 10 баллов
Работники бухгалтерии	
Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств. (Да/нет)	До 50 баллов
Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами (Да/нет)	До 50 баллов
Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов (Да/нет)	До 50 баллов
Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования (Да/нет)	До 20 баллов
Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью (Да/нет)	До 10 баллов
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины: качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, отсутствие замечаний (Да/нет)	До 50 баллов
Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ (интенсивность, сроки, объем) (Да/нет)	До 50 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщица)	
Проведение генеральных уборок (Да/нет)	До 10 баллов
Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования (Да/нет)	До 20 баллов
Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения (Да/нет)	До 30 баллов

7.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий), включая показатели эффективности труда для работников Учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются настоящим положением.

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

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

8. Порядок премирования

8.1. Премирование осуществляется ежемесячно (за фактически выполненный объем работы, качество работы в соответствии с планом работы школы

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

8.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период в связи с переводом на

другую работу или должность, поступлением на заочное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооружённые силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

8.4. На основании решения управляющего совета директор школы издаёт приказ не позднее 29-го числа каждого месяца и передаёт в школьную бухгалтерию для начисления.

8.5. При распределении поощрительных выплат работникам школы, управляющий совет оценивает их деятельность в соответствии с показателями эффективности и результативности труда по бальной системе (п.7.4 настоящего положения) на основании информации, представленной директором школы.

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

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

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.

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

8.7. Основанием для принятия решения, указанного в п. 8.6., является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

8.8. Премии выплачиваются ежемесячно.

9. Срок действия Положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2015 года

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

9.3. Внесение изменения и дополнений в Положение производится по предложению руководителя школы или коллектива, по иным нормативным правовым актам Тюменской области, Тюменского муниципального района, по иным нормативным правовым актам Тюменской области, Тюменского муниципального района

