

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17»
(МАОУ СОШ № 17)**

Тюменская область, г.Тобольск 7А микрорайон, дом 6а, тел./факс 8 (3456) 39-48-66, E-mail: schkola17@mail.ru

РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового
коллектива
(протокол от 26.01.2016 № 1)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ СОШ № 17
_____ К.В.Зобнина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МАОУ СОШ № 17
от 29.01.2016 г. № 11-С



**ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде оплаты труда**

Тобольск, 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» (далее образовательная организация) в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, настоящим положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда образовательных организаций города Тобольска и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации 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 образовательной организации;

в) количества учащихся в образовательной организации.

Фонд оплаты труда образовательной организации отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

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

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

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

К - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретной образовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательной организацией самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество обучающихся в образовательной организации.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций

3.1. Комитет по образованию администрации города Тобольска формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных организаций 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 в образовательных организациях;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

$K_{\text{ЦСТ}}$ - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд ($K_{\text{ЦСТ}}$) устанавливается приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска в размере, не превышающим 0,05.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда, утверждаемым приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи Комитета по образованию администрации города Тобольска.

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям образовательных организаций производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение государственного (муниципального) задания образовательной организации;

б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

в) создание комфортных условий для реализации образовательного процесса в образовательной организации;

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

д) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

е) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.3. настоящей Методики:

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;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных организаций в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с 3.3. настоящей Методики (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

4.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую часть.

Сложившаяся экономия базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) ежеквартально направляется руководителем образовательной организации на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения всех категорий и (или) в виде материальной помощи на оздоровление. Сумма сэкономленных средств распределяется между работниками пропорционально отработанному времени.

4.3. Объем социальной части (ФОТсоц) 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 (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам 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 тыс. рублей;

- единовременное вознаграждение иным категориям работников (АУП, УВП, МОП) по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами в зависимости от продолжения трудовых отношений с образовательной организацией (стаж работы не менее 5 лет), в размере 10 тыс. рублей;

- единовременное вознаграждение при достижении 50 лет всеми работниками в размере 3 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам 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 – 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;

- ежемесячные доплаты за выполнение функций руководителей городских предметных методических объединений:

а) русский язык, математика – 2000 рублей;

б) другие предметы – 1500 рублей.

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) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) 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 (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

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

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

в) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательной организации, заместитель

руководителя образовательной организации, руководитель структурного подразделения и др.);

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

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

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), 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 образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации. С ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Должностные оклады административно-управленческого персонала формируются от должностного оклада директора в размере:

Главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе с правом первой подписи документов по финансово- хозяйственной деятельности- до 90 %, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно- воспитательной работе (методическое направление) – 80 %, заместитель директора по административно хозяйственной деятельности- до 70 %.

4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы казенного учреждения и плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

Доплата сторожу за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в размере 35 % часовой ставки (оклада).

Работа в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере от тарифной ставки.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.2. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности учащихся 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 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 бюджетной образовательной услуги в образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} \times 34$$

$$C_{\text{ТП}} = \text{-----}, \text{ где:}$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - 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 (ФОТсп), обеспечивает:

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

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпунктах «а», «б» пункта 4.6. настоящей Методики;

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

г) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при

определении должностного оклада педагогического работника.

5.7. Доплата за заведование кабинетом в общеобразовательной организации выплачивается в размере 500 рублей.

5.8. Доплата за классное руководство в общеобразовательной организации выплачивается в размере:

- 100 рублей за одного обучающегося в месяц за выполнение функций классного руководителя, но не менее 1000 рублей;

- 200 рублей за одного обучающегося в месяц за выполнение функций классного руководителя в классах, обучение в которых осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам.

5.9. Доплата за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методических объединений (кафедр):

- русский язык, математика – в размере 1500 рублей;

- прочие – в размере 1000 рублей.

5.10.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).

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

- а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);

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

- в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

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

д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, музыка, социально-бытовая ориентировка и др.).

5.12. 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.

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

а) за преподавание в классах детям, обучающимся по основным адаптированным образовательным программам с ограниченными возможностями здоровья – 1,20;

б) при интегрированном обучении в общеобразовательном классе обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, применять дополнительный коэффициент только для количества детей, обучающихся по указанной программе – 1,20;

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

г) за работу по индивидуальным программам обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – 1,05;

д) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы – определяемый следующим образом $P = (N1/N2) \times C_1$, где:

N1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

N2 - количество учеников в подгруппе,

C_1 - понижающий коэффициент (определяемый образовательным учреждением). Коэффициент C_1 по школе определить в пределах от 0,1 до 0,9.

ж) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов – определяются следующим образом:

$P = (N1/N2) \times C_2$, где

N1 - средняя наполняемость классов по образовательному учреждению,

N2 - количество учеников в подгруппе,

C₂ - понижающий коэффициент (определяемый образовательным учреждением). Коэффициент C₂ по школе определить в пределах от 0,1 до 0,7.

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 = Стп x Н x Т x К x А x П, где:

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

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

Н - 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 - повышающие коэффициенты 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:

$ДО = Стп \times (N1 \times T1 \times K1 + N2 \times T2 \times K2 \dots + Nn \times Tn \times Kn) \times A \times P.$

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

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где

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

Н - количество учащихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

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

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

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя

следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

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;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

подготовку 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 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 (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Школы поощрительных выплат по результатам труда (премий) и дополнительных стимулирующих выплат, направленных на создание у них мотивации к повышению качества труда в рамках реализации основных направлений модернизации систем общего образования.

7.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (за исключением поощрительных выплат директору Школы) распределяются комиссией Управляющего совета Школы по представлению директора и его заместителей. В состав комиссии входят представители родителей (законных представителей), не вправе принимать участие представители обучающихся и работников Школы. В состав комиссии входит директор по должности, с правом совещательного голоса – председатель профсоюзного комитета Школы.

Решение комиссии по данному вопросу принимается большинством в две трети голосов от числа членов комиссии.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников АУП, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб),

приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в настоящем Положении и Коллективном договоре Школы.

7.4. Распределение стимулирующего фонда осуществляется ежемесячно, не позднее 27 числа текущего месяца.

7.5. Комиссия на основании критериев премирования, разработанных настоящим Положением, выносит решение в форме протокола.

7.6. Педагогические работники и педагоги, не участвующие в учебном процессе (педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог) представляются к премированию заместителями директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе; обслуживающий персонал – заместителем директора по АХР.

7.7. Работники административно-управленческого аппарата, бухгалтерии и учебно-вспомогательный персонал представляются к премированию директором.

7.8. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику Школы, максимальным размером не ограничиваются.

7.9. Решение комиссии является основанием для издания приказа директора Школы.

7.10. Премия выплачивается в день выдачи основной части заработной платы работника.

7.11. Премия не начисляется за период (во время):

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов в ВУЗе;

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

- иных отпусков без сохранения заработной платы.

7.12. При приеме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника.

7.13. При совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.

7.14. Работники Школы могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами:

- при наличии выговора в текущем месяце;

- при наличии замечания в текущем месяце размер премии работника снижается на 50%.

При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация баллов за показатель в соответствии с механизмом оценивания показателя деятельности.

7.15. В случае расторжения трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

8. Показатели деятельности, критерии и размеры премирования работников Школы

8.1. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

8.2. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

8.3. Учителя – предметники премируются по следующим критериям:

№	Название критерия	Размер стимулирования
1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе Ежемесячно (кроме марта, мая, июня, июля, августа)	Да/нет 5б
2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.) Август	Да/нет 90б
3.	Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития учащихся Ежемесячно (кроме марта, мая, июня, июля, августа)	Да/нет, наличие отчетной документации (ведение журнала взаимопосещения уроков: руководитель ШМО – 4 урока в месяц; учитель – 1 урок в месяц) 5б
4.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации Декабрь, апрель	Да/нет, наличие отчетной документации (участие в работе педсоветов, семинаров, конференций, конкурсов, обобщение опыта работы, мастер-классы, написание статей) 30б
5.	Использование ресурса электронного документооборота. Ведение электронного журнала. Ежемесячно (кроме июня, июля) Сентябрь	Да/нет 10б 20б
6.	Достижение результатов освоения учащимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями учащихся. Ведение мониторинга обученности учащихся. Ноябрь, январь, март, май	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные программы (не ниже критериальной нормы)

		406
7.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (РСОКО и др.) Декабрь, февраль	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, успешно выполнивших проверочную работу; В - количество учащихся; N – доля учащихся, успешно выполнивших проверочную работу 406 (для учителей русского языка и математики, работающих в 9 -11 классах)
8.	Проведение системной, индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися, в том числе с ограниченными возможностями здоровья Ежемесячно (кроме июня, июля, августа) Октябрь, декабрь, март, май	Да/нет, наличие отчетной документации (журнал индивидуальной работы) $N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся охваченных всеми видами индивидуальной работы; В – количество учащихся, которых обучает учитель; N – доля учащихся. 306 406
9.	Проведение системной, индивидуальной работы с мотивированными учащимися Ежемесячно (кроме июня, июля, августа) Сентябрь, октябрь	Да/нет, наличие отчетной документации (журнал индивидуальной работы) $N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся охваченных всеми видами индивидуальной работы; В – количество учащихся, которых обучает учитель; N – доля обучающихся. 106 306
10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей Сентябрь, октябрь, апрель	Да/нет Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. 106

11.	Просветительская работа с целью формирования контингента будущих первоклассников Февраль	Да/нет отчетная документация 406 (для учителей, работающих в Школе будущих первоклассников)
12.	Системная работа по повышению учебной мотивации, благоприятного психологического климата на уроке, разнообразие форм, приемов и методов работы с учащимися на уроке Февраль	Самоанализ деятельности (по журналам взаимопосещений) 406 (учителя, работающие в 1-3, 5-8 классах)
13.	Качественная организация занятости учащихся в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей в летний период Июнь, июль	Да/нет 1006

8.4. Классные руководители премируются по следующим критериям:

№	Название критерия	Размер стимулирования
1.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период Ежемесячно	$N = A/B \cdot 100\%$, 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 206 (если N не менее среднего значения по школе)
2.	Организация участия учащихся в различных мероприятиях, в том числе в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности Ежемесячно	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, принявших участие в мероприятии; В-количество учащихся в классе; N-доля учащихся, охваченных различными мероприятиями 306 (если N более 50%)
3.	Организация и проведение мероприятий с родителями, в том числе родительские	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество мероприятий организованных и

	собрания Ежемесячно	проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей 206 (если N более 50%)
4.	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди учащихся; систематическая работа с социально неблагополучными семьями Ежемесячно	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений 206
5.	Охват учащихся 2-х разовым горячим питанием Январь, апрель, ноябрь	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; В-количество обучающихся; N-доля обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; Позитивная динамика 106 (если N более 50%, положительная динамика)
6.	Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления (Совет старшеклассников, волонтерский и тимуровский отряды, ЮИД, ДЮП, генеральные уборки) Ежемесячно (кроме января, марта, апреля, ноября)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N -доля учащихся, охваченных социально-значимой деятельностью 206
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (ведение	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля

	психологических карт) Март	учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия 106
--	--------------------------------------	--

Примечание: информация предоставляется до 23 числа текущего месяца. Данные указываются за текущий месяц.

Например: 23 февраля за февраль.

8.5. Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей).

Заместители руководителя по УВР	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да/нет
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет, наличие отчетной документации
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	Да/нет
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	Организация эффективного сопровождения профессионального роста	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество педагогов, аттестованных на первую и

	педагогов	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
	Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет
	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Да/нет
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет
	1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного	Да/нет

	документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	
	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-школьных проектов	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями; В - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N –доля мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
	Достижение результатов освоения учащимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями учащихся	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные программы
	Проведение системной работы по сохранению контингента	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В- количество учащихся; N – доля учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся с ограниченными

	числе с ограниченными возможностями здоровья	возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); В - количество учащихся с ограниченными возможностями здоровья; N – доля учащихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации)
	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 учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; В - количество учащихся; N – доля учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня
	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся 10,11 классов, охваченных профильным обучением; В - количество учащихся 10,11 классов; N -доля учащихся, охваченных профильным обучением Наличие отчетной документации по профориентационной

		деятельности
	Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, реализующих индивидуальные учебные планы; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы Размер премирования до 18 000 рублей
Заместитель директора по ВР	Эффективность воспитательной системы образовательной организации	
	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
	Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, охваченных программами дополнительного образования; В - количество учащихся; N -доля учащихся, охваченных программами дополнительного образования
	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях,	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество родителей и учащихся посетивших

	организованных с участием других ведомств	мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
	Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N - доля учащихся охваченных социально-значимой деятельностью
	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество мероприятий, организованных и проведенных с участием

		родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей
	Охват учащихся 2-х разовым горячим питанием	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, охваченных 2-х разовым питанием; В-количество учащихся; N-доля учащихся, охваченных 2-х разовым питанием; Позитивная динамика
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество учащихся; N - доля учащихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями Размер премирования до 15 000 рублей

8.6. Дополнительное премирование

Дополнительное премирование педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-организатор, педагог-библиотекарь) производится в фиксированной сумме по следующим показателям:

Педагогические работники	
Обеспечение безопасности во время учебно-воспитательного процесса, внеклассных мероприятий (организация дежурства)	До 1000 руб.
Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий	До 3000 руб.
Профилактическая работа с учащимися по основам безопасности жизнедеятельности (охрана труда)	До 2000 руб.
Профилактическая работа с учащимися по ГО и ЧС, пожарной безопасности	До 1500 руб.
За организацию горячего питания учащихся с целью сохранения здоровья учащихся.	До 2000 руб.
Ведение кружков (хоровая студия, танцевальная студия, театральная студия и т.д.)	До 3000 руб.
Качественная организация внеклассной работы по предмету	До 500 руб.
Разработка и реализация программ дополнительного образования (внеурочная деятельность в рамках ФГОС)	До 500 руб.
Работа с учащимися по созданию и обновлению школьного сайта.	До 1000 руб.
Организация деятельности научного общества учащихся; организация объединений учащихся (клубы по интересам), редколлегии;	До 1500 руб.
Руководство школьным методическим объединением	До 1500 руб.
Руководство творческими группами	До 1000 руб.
Работа по экологическому воспитанию школьников.	До 2000 руб.
Создание условий обучения детей, находящихся на домашнем, индивидуальном обучении, в трудной жизненной ситуации, учащихся с ОВЗ.	До 2000 руб.
Работа по патриотическому воспитанию учащихся; работа школьной музейной комнаты	До 3000 руб.
Работа по повышению качества образования, консультации, групповые консультации, индивидуальные занятия, субботние консультации, коррекционные занятия	До 3000 руб. (1 группа – 500 руб.)
За организацию социально-значимой деятельности учащихся	До 1500 руб.
Высокое качество знаний, навыков учащихся по итоговой аттестации, по результатам тестирования, результатам ЕГЭ, ОГЭ	До 10 000 руб. (июнь)
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья (спартакиады, туристические походы, учебные сборы)	До 3 000 руб.
Организация внешкольной работы, качественные	До 1 500 руб.

результаты учащихся в конкурсах, олимпиадах, сборах, играх и соревнованиях разного уровня:	
• муниципальный уровень	До 500 руб.
• региональный уровень	До 1 000 руб.
• федеральный уровень	До 1 500 руб.
Подготовка призеров и победителей мероприятий разного уровня:	До 5 000 руб.
12.1. Интеллектуальные мероприятия:	
• школьный уровень	
- 3 место	До 300 руб.
- 2 место	До 500 руб.
- 1 место	До 800 руб.
• муниципальный уровень	
- 3 место	До 1 000 руб.
- 2 место	До 1 500 руб.
- 1 место	До 2 000 руб.
• региональный уровень	
- 3 место	До 2 500 руб.
- 2 место	До 3 000 руб.
- 1 место	До 3 500 руб.
• федеральный уровень	
- 3 место	До 4 000 руб.
- 2 место	До 4 500 руб.
- 1 место	До 5 000 руб.

12.2. Творческие мероприятия:	
• школьный уровень	
- 3 место	До 300 руб.
- 2 место	До 400 руб.
- 1 место	До 500 руб.
• муниципальный уровень	
- 3 место	До 600 руб.
- 2 место	До 800 руб.
- 1 место	До 1 000 руб.
• региональный уровень	
- 3 место	До 1 000 руб.
- 2 место	До 1 200 руб.
- 1 место	До 1 500 руб.
• федеральный уровень	
- 3 место	До 1 500 руб.
- 2 место	До 2 000 руб.
- 1 место	До 2 500 руб.
12.3. Спортивные мероприятия:	
• школьный уровень	
- 3 место	До 200 руб.
- 2 место	До 300 руб.
- 1 место	До 400 руб.
• муниципальный уровень	
- 3 место	До 500 руб.

- 2 место	До 700 руб.
- 1 место	До 1 000 руб.
• региональный уровень	
- 3 место	До 1 000 руб.
- 2 место	До 1 500 руб.
- 1 место	До 2 000 руб.
• федеральный уровень	
- 3 место	До 2 000 руб.
- 2 место	До 2 500 руб.
- 1 место	До 3 000 руб.
Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различных уровней <i>(результаты стимулирования зависят от очного и заочного проведения конкурса)</i>	До 15 000 руб.
2.1. Школьный уровень:	
• участие	До 1 000 руб.
• призер	До 1 500 руб.
• победитель	До 2 000 руб.
2.2. Муниципальный уровень:	
• участие	До 2 000 руб.
• 3 место	До 3 000 руб.
• 2 место	До 4 000 руб.
• 1 место	До 5 000 руб.
2.3. Региональный уровень:	
• участие	До 5 000 руб.

• 3 место	До 7 000 руб.
• 2 место	До 8 000 руб.
• 1 место	До 10 000 руб.
2.4. Федеральный уровень:	
• 3 место	До 10 000 руб.
• 2 место	До 12 000 руб.
• 1 место	До 15 000 руб.
Участие педагогов в мероприятиях различного направления <i>(результаты стимулирования зависят от очного и заочного проведения конкурса):</i>	До 2 500 руб.
4.1. Интеллектуальные мероприятия:	
• школьный уровень	До 700 руб.
• муниципальный уровень	До 1 000 руб.
• региональный уровень	До 1 500 руб.
• федеральный уровень	До 2 500 руб.
4.2. Творческие мероприятия:	
• школьный уровень	До 500 руб.
• муниципальный уровень	До 1 000 руб.
• региональный уровень	До 1 500 руб.
• федеральный уровень	До 2 000 руб.
4.3. Спортивные мероприятия:	
• школьный уровень	До 500 руб.
• муниципальный уровень	До 1 000 руб.
• региональный уровень	До 1 500 руб.

• федеральный уровень	До 2 000 руб.
Подготовка и проведение открытых мероприятий на высоком методическом уровне:	До 3 000 руб.
• школьный уровень	До 1 000 руб.
• муниципальный уровень	До 2 000 руб.
• региональный уровень	До 3 000 руб.
Публикация материалов в средствах массовой информации, методических сборниках, интернет-изданиях, связанных с профессиональной деятельностью и развитием Школы:	До 1 500 руб.
• муниципальный уровень	До 500 руб.
• региональный уровень	До 1 000 руб.
• федеральный уровень	До 1 500 руб.
Результаты научно-исследовательской, экспериментальной работы учащихся	До 2000 руб.
Организация занятости учащихся в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей в летний, осенний периоды (по представлению начальника лагеря)	До 5000 руб.
Работа по наставничеству с молодыми специалистами	До 500 руб.
Обобщение и распространение педагогического опыта. Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	До 2 000 руб.
Формирование образовательной среды школы	До 1000 руб.
Статьи родителей, представителей общественности в СМИ, интернет-изданиях о жизни класса, школы	До 1 000 руб.
Качественные результаты работы в выпускных классах (9, 11 классы) по итогам года и трудоустройства выпускников	До 3 000 руб.
Победа классного коллектива в школьном конкурсе «Класс года»	
• 3 место	До 500 руб.

• 2 место	До 1 000 руб.
• 1 место	До 1 500 руб.
Организация экскурсионно-туристических поездок (от количества человек в группе и сроков поездки):	
• город Тобольск	До 300 руб.
• Тюменская область	До 2 000 руб.
• За пределы Тюменской области	До 3 000 руб.
За выполнение особо важного и трудного задания (проведение городских мероприятий на базе школы, организация и проведение масштабных городских мероприятий и др.).	До 10 000 руб.

8.7. Сопровождение учебно-воспитательного процесса

Педагог-психолог, учитель-логопед	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет
	Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	да/нет
	Сопровождение молодых специалистов	да/нет

Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	
Сопровождение учащихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; В - количество учащихся по индивидуальным	

		маршрутам; N – доля учащихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов
Эффективность воспитательной системы образовательной организации (только для педагога-психолога)		
	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия

	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество просветительских мероприятий с педагогами и родителями; В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N – доля просветительских мероприятий с педагогами и родителями
	Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; В-количество педагогов; N- доля педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка Размер стимулирования до 5 000 рублей.
Социальный педагог	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения	да/нет, наличие отчетной документации

	квалификации	
	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организации	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Отсутствие учащихся, выбывших из образовательной организации и не продолжающих обучение	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В - количество учащихся; N – доля учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В

		- количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, учащихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта		$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В - обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики		Да\нет
Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления		$N = A/B \cdot 100\%$, где А- количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N - доля учащихся, охваченных социально-значимой деятельностью
Организация профилактической работы с		Отсутствие или снижение правонарушений и

	учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди учащихся)	преступлений
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями и семьями детей группы особого внимания	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей Размер стимулирования до 6000 рублей.
Педагог-библиотекарь	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в	да/нет

	образовательном процессе	
	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да/нет
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	Да/нет
Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными	да/нет, наличие отчетной документации

	возможностями здоровья	
	Эффективность воспитательной системы образовательной организации	
	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	да/нет, наличие отчетной документации
	организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности учащихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	да/нет, наличие отчетной документации Размер стимулирования до 5 000 рублей.
Заместитель руководителя по АХЧ	обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Размер стимулирования до 13 000 рублей.
	организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	
	экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в	

	том числе энергосбережение	
	высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	
	содержание пришкольной территории без замечаний	
	сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	
	соблюдение норм профессиональной этики	
	отсутствие предписаний надзорных органов	
	обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	
	формирование внешней образовательной среды	
Главный бухгалтер	высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	Размер стимулирования до 18 000 рублей.
Работники	непосредственного	Размер стимулирования

бухгалтерии	руководителя;	до 10 000 рублей.
	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины;	
	качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению руководителя;	
	качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды	
	осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета;	
	выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется руководителем;	

	оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	
	установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе подразделения работника;	
Младший обслуживающий персонал	Напряженность и интенсивность труда	Размер стимулирования до 7 000 рублей.
	проведение генеральных уборок	
	оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	
	оперативность выполнение заявок по уборке мест общего пользования	
	участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	

Секретарь	Подготовка печатных материалов в большом объеме	Размер стимулирования до 5 000 рублей.
	Напряженность и интенсивность труда	
	Исполнительская дисциплина	
Специалист по кадрам	Качественное ведение кадровой документации	Размер стимулирования до 10 000 рублей.
	Качественная подготовка отчетов	
	Своевременное и качественное оформление документов по персонифицированному банку данных педагогических работников	
	Сбор данных для заполнения электронных форм мониторингов, заполнение	
	Напряженность и интенсивность труда	
	Напряженность и интенсивность труда	
Лаборант	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении	Размер стимулирования до 5 000 рублей.
	Обеспечение сохранности учебно-наглядных пособий в соответствии с перечнем	
	Подготовка печатных материалов в большом объеме	
	Помощь учителям-предметникам в подготовке	

	дидактического материала (электронных продуктов) к урокам и внеклассным мероприятиям	
	Техническая и информационная поддержка сайта школы	
	Заполнение электронных форм мониторинга	
	Эффективный уровень работы компьютерного оборудования школы	
	Обеспечение качественной работы по заполнению аттестатов обучающихся в программе	
Педагог дополнительного образования	Представление опыта работы на мероприятиях разного уровня (очное участие)	Размер стимулирования до 5 000 рублей.
	Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	
	Подготовка и проведение художественно-эстетических, развлекательных, воспитательных мероприятий	
	Наполняемость групп	
	Результативность работы (участие в творческих конкурсах и т.д.)	

	Напряженность и интенсивность труда	
Педагог-организатор	Представление опыта работы на различных школьных, городских, областных, всероссийских мероприятиях (очное участие)	Размер стимулирования до 5 000 рублей.
	Участие в школьных, городских, областных конкурсах профессионального мастерства	
	Организация и проведение на высоком уровне мероприятий для учащихся различной направленности	
	Подготовка участников, призеров и победителей школьных, городских, областных (всероссийских) конкурсов	
	Напряженность и интенсивность труда	
	Помощь в работе с родителями (собрания, мероприятия, анкетирование и т.п.)	
	Помощь в осуществлении мониторинга воспитательной работы в школе	

8.8. Протоколы комиссии по вопросам премирования работников подшиваются в папку и хранятся в образовательной организации (у специалиста по кадрам).

8.9. Каждый работник имеет право ознакомиться с решением комиссии о его премировании. Администрация образовательной организации обеспечивает свободный доступ к решениям комиссии по вопросам премирования (через листы оценочной деятельности).

8.10. При несогласии с решением комиссии о размере премирования работник может подать апелляцию, в течение 10 дней, которая должна быть рассмотрена комиссией при следующем заседании по распределению премии. Работник имеет право присутствовать при рассмотрении апелляционной жалобы.

8.11. В апелляционной жалобе работник должен изложить, с чем он не согласен и по каким основаниям.

8.12. Комиссия обязана рассмотреть апелляционную жалобу на ближайшем заседании и принять решение:

- об увеличении размера премирования;
- об отказе в удовлетворении апелляции.

8.13. При принятии решения об увеличении премирования работника, разница в премировании выплачивается вместе с очередной ежемесячной премией на основании приказа директора.

8.14. Приказом директора работники образовательной организации могут поощряться единовременным вознаграждением, а также разовой премией:

- в связи с юбилейными, праздничными, профессиональными датами, праздниками;
- по итогам календарного и (или) учебного года;
- к ежегодному отпуску.

Размер вознаграждений устанавливается для работников дифференцированно в соответствии с качеством его работы на основании приказа директора, исходя из имеющихся финансовых средств.

На все виды выплат (30 % премия, разовая премия, социальные выплаты, месячная премия и др.) начисляется районный коэффициент 15 % и дополнительная выплата 21,7 %)

8.15. Выплаты материальной помощи.

В особом случае (при наличии сэкономленных денежных средств за квартал, год) Работнику может быть оказана материальная помощь. Финансирование

расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам образовательной организации, производится за счет средств в размере не более 6 процентов от планового фонда оплаты труда.

8.15.1. Материальная помощь, согласно Коллективного договора, выплачивается (при наличии денежных средств):

- на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 5 000 рублей;
- в случае продолжительной болезни или дорогостоящего лечения – от 2 000 рублей;
- в случае рождения ребенка – от 2 000 рублей;
- в случае вступления работника в брак – от 2 000 рублей.

8.15.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению Работника. На основании решения Управляющего совета Школы директор издает приказ о выплате материальной помощи с указанием ее размера. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др. Заявление пишется на имя директора Школы с точным указанием причин для выплаты материальной помощи с приложением подтверждающих документов.

8.15.3. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.16. Работнику может быть установлена доплата:

- за выполнение разовой работы, не входящей в круг должностных обязанностей в размере до 3000 рублей;
- за интенсивность и напряженность труда в размере до 3000 рублей.

Основанием к выплате доплаты является приказ директора Школы.

9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

9.1. Заработная плата выплачивается работникам Школы за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 7 числа каждого месяца и аванс 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.3. Изменение размера оплаты труда работников образовательной организации осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законом порядке.

9.4. При начислении заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей перечислению на лицевой счет работника. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

9.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (карточку) на условиях, определенных трудовым договором.

9.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

9.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством по личному заявлению работника.

9.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

9.10. При нарушении образовательной организацией установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, образовательная организация обязана выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (образовательной организации).

10. Формирование фонда оплаты труда от приносящей доход деятельности образовательной организации.

10.1. Дополнительные платные образовательные или дополнительные платные услуги оказываются на основании заключенного между Школой и родителями (законными представителями) договором, включающим в себя взаимные права, обязанности и ответственность сторон.

10.2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется директором Школы самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами Школы.

10.3. Фонд оплаты труда образовательной организации из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (оклад+премия+вознаграждение за классное руководство) состоит из 60 % без учета страховых взносов для оплаты труда педагогических работников, задействованных в учебном процессе. Остальные 40 % используются для начисления страховых взносов, и могут использоваться для оплаты труда директора Школы, работников бухгалтерии, МОП, работников образовательной организации и на приобретение материальных запасов, основных средств, оплату услуг.

Вознаграждение за классное руководство педагогического работника задействованного в процессе деятельности, приносящей доход, выплачивается на основании приказа директора в размере 1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя. Размер выплаты на одного обучающегося составляет 40 рублей: 1000 рублей/ 25 учеников.

10.4. Заработная плата педагогического работника, задействованного в процессе деятельности, приносящей доход, рассчитывается согласно табеля учета рабочего времени, в пределах установленных недельных часов согласно приказа директора Школы.

10.5. Должностной оклад педагогического работника от приносящей доход деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, задействованного в процессе деятельности, приносящей доход;

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

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

11. Порядок подготовки и срок действия Положения

11.1. Проект Положения готовится директором Школы совместно с членами профсоюзного комитета на основании нормативных актов вышестоящих органов управления образованием.

11.2. Подготовленный проект представляется на рассмотрение трудовому коллективу образовательной организации; работники вносят предложения по изменению и дополнению формулировок в Положение.

11.3. С учетом внесения поправок и изменений Положение согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора образовательной организации.

11.4. Настоящее Положение действует с момента утверждения и в течение учебного года, либо до изменения нормативных актов вышестоящих органов управления образованием.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

с Положением о фонде оплаты труда ознакомлен (а)

№ п/п	Дата	Подпись	Расшифровка подписи
1.			Аксенов Василий Леверьевич
2.			Бабкина Валентина Васильевна
3.			Бабушкина Галина Александровна
4.			Баталова Светлана Сергеевна
5.			Башкарова Ирина Сергеевна
6.			Боброва Ольга Вадимовна
7.			Вафеева Гульнара Рапаиловна
8.			Вдовина Анна Николаевна
9.			Волкова Людмила Гавриловна
10.			Варжакова Наталья Ивановна
11.			Гацелюк Ирина Анатольевна
12.			Глазкова Лариса Борисовна
13.			Данилов Николай Александрович
14.			Демьянова Фархниза Фаттыховна
15.			Долгушина Наталья Александровна
16.			Долгушина Ольга Сергеевна
17.			Зан Татьяна Валентиновна
18.			Зиятдинова Татьяна Андреевна
19.			Зобнина Ксения Владимировна
20.			Зорина Наталья Георгиевна
21.			Иванов Владимир Викторович
22.			Иванова Галина Леонидовна
23.			Иванова Ольга Анатольевна
24.			Казакова Ирина Владимировна
25.			Каштанова Ирина Васильевна
26.			Кищенко Марина Петровна
27.			Козлова Елена Викторовна
28.			Козлова Октябрина Григорьевна
29.			Костылева Наталья Михайловна
30.			Крючкова Ирина Сергеевна
31.			Куимова Надежда Петровна

32.			Мамедова Эльвира Яковлевна
33.			Маркова Антонина Александровна
34.			Мироненко Екатерина Александровна
35.			Михайлова Наталья Викторовна
36.			Мухамеджанова Надежда Анатольевна
37.			Падалка Людмила Васильевна
38.			Пасиева Альфия Сабириновна
39.			Петухова Анастасия Андреевна
40.			Простакишина Ольга Павловна
41.			Сергеева Наталья Юрьевна
42.			Смирных Раиса Степановна
43.			Созонова Надежда Николаевна
44.			Соколова Людмила Витальевна
45.			Суворова Мария Анатольевна
46.			Суючева Надежда Владимировна
47.			Суючева Айша Муфараковна
48.			Терентьева Любовь Владимировна
49.			Тимралеева Гульнафиса Степановна
50.			Фазылова Гульнар Атиповна
51.			Хаматгалиева Светлана Демьяновна
52.			Чамина Ольга Ивановна
53.			Шестакова Вера Алексеевна
54.			Шулинина Людмила Михайловна
55.			Южакова Наталия Владимировна
56.			Ястребова Марина Ивановна
58.			Жетикова Вера Александровна
60.			Богданова Марина Витальевна
61.			Халангот Елена Александровна
62.			Аликаева Диана Гафиятовна
63.			Костылева Галина Вячеславовна
64.			Фадеева Наталья Викторовна
65.			Ковалева Наталья Григорьевна
67.			Филлипова Наталья Александровна
68.			Новикова Наталья Ивановна
71.			Белякова Ольга Викторовна
72.			Апшанова Сания Файзуловна

73.			Ямалова Васи́ла Ди́ргамовна
74.			Ловягин О́лег Влади́мирович
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			
85.			
86.			
87.			
88.			
89.			
90.			