

«ПРИНЯТО»

общим собранием работников
МАОУ Новотарманской СОШ
Протокол № 1 от 30.08.18 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ Новотарманской СОШ

О.Г. Мякина

Приказ № 174 от 01.10 2018 года



с учётом мнения Профсоюзного комитета
от 18.09.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОТАРМАНСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда и стимулировании работников (далее – Положение) Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Новотарманской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (далее образовательное учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Тюменской области от 06.11.2012г. № 465-п «О внесении изменений в постановление от 06.12.2004 № 164-пк» с изменениями от 30.09.2013г. № 421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области»; Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 03.12.2013 года № 3314 (ред. от 23.06.2017) «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (вместе с «Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», «Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», «Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»; Уставом МАОУ Новотарманской СОШ.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – образовательное учреждение) в соответствии с федеральными государственными стандартами общего образования.

1.3. Система оплаты и стимулирование труда работников МАОУ Новотарманской СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области и Методикой

формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения (общее образование)

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

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

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

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

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

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

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

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

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

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

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

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

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

руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в 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 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 обеспечение оказания логопедической помощи, 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 обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

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

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

2.7.1. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию (ФОТб), обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

б) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, его заместители и др.);

в) учебно-вспомогательный персонал учреждения (помощник воспитателя, бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством и др.);

г) младший обслуживающий персонал учреждения (машинист по стирке белья, кастелянша, повар, кухонный рабочий, уборщик, дворник, сторож и др.).

2.7.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию (ФОТб), при этом:

а) доля базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для педагогических работников устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.7.3. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для педагогических работников (ФОТбпр) состоит из общей части (ФОТбпро) и специальной части (ФОТбпрс).

Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала может быть также разделена на общую и специальную части в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.7.4. Объем общей части (ФОТбпро) составляет не менее 80% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для педагогических работников (ФОТбпр).

Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников (ФОТбпро) формируется исходя из базового оклада.

Базовый оклад устанавливается руководителем учреждения самостоятельно по согласованию с уполномоченным органом.

2.7.5. Объем специальной части (ФОТбпрс) составляет не более 20% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для педагогических работников.

2.7.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, для педагогических работников (ФОТбпрс) обеспечивает:

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

б) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения (в том числе за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья);

в) установление повышающих коэффициентов (А), учитываемых при определении должностного оклада педагогических работников.

2.7.7. Повышающие коэффициенты (А), учитываемые при определении должностного оклада педагогических работников, устанавливаются за квалификационную категорию, в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в случае присвоения высшей квалификационной категории в размере – 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в размере 1,10;

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию в размере 1,05.

2.7.8. Размеры должностных окладов работников учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных в бюджете.

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

3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения (дошкольное образование)

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание услуг «Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования» и «Присмотр и уход», расходов, поступающих на содержание имущества, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТЦСТ} = (\text{ФОТ1} + \text{ФОТ2} \dots + \text{ФОТк}) \times \text{КЦСТ}, \text{ где:}$$

ФОТцст - централизованный фонд стимулирования труда;

ФОТ1, ФОТ2,..., ФОТк - расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с пунктами 4.3 - 4.5 настоящего Положения, на начало финансового года;

КЦСТ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

4.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд (Кцст) устанавливается правовым актом руководителя уполномоченного органа в размере, не превышающем 0,05.

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

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

5. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения (общее образование)

5.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

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

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

5.3. 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.

5.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) 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.

5.5. 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.

5.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) 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.

5.7. Руководитель образовательного учреждения 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 (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.

5.8. 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 настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения (дошкольное образование)

6.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б), стимулирующей части (ФОТ_{ст}) и социальной части (ФОТ_{соц}).

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_б) состоит из общей части (ФОТ_{об}) и специальной части (ФОТ_{сп}).

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

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

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

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

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

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

6.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);
- б) квалификационная категория педагога (А);
- в) оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д);
- г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями в вариативных формах (О).

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

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

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

6.13. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливается в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – 1,10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников

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

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп), при этом:

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

объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

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

объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 40% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

5.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

$$\text{ФОТо} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_o \times v_o + a_n \times v_n) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a1 1 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

v 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 (ФОТсп), 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 - наличие паспорта обязательно - 500 рублей; физики, химии до 1000 рублей, биологии - до 500 рублей; спортивным залом, кабинетом технологии, информатики - до 1000 рублей;

доплата за методическое обеспечение образовательного процесса - до 5000 рублей;

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 менее или более, чем указано в подпункте 5.6.1. настоящего Положения, доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах).

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).

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

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

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

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

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

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

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

5.9. 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 работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий - 1,05;

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

$$П = Ч / К / Н * С, \text{ где:}$$

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.

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

$$П = 1,15 * Ч / К / 2,$$

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:

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

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

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

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$ДО = Стп \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + \dots Н_k \times Т_N \times К_k) \times А \times П.$$

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;
П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

6.6. 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 (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственно-общественного управления образовательного учреждения - Управляющим советом. Решение Управляющего совета принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Заседания Управляющего совета по распределению выплат из стимулирующего фонда проводятся не позднее 27 числа месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - текущего месяца). Решение Управляющего совета оформляется протоколом и направляется директору образовательного учреждения для издания приказа.

При распределении стимулирующей части оплаты труда комиссия (не менее 7 человек), в состав которой входят заместители директора по УВР и ВР; председатель профсоюзного комитета; представитель Управляющего совета школы; наиболее опытные педагоги, оценивает деятельность по балльной системе в соответствии со служебными записками руководителей методических объединений, заместителей директора по УВР и ВР, а также в соответствии листами самооценки педагога.

Стоимость балла определяется путем деления объема средств на сумму итогового количества баллов

Стоимость баллов = объем средств / сумма баллов

Размер поощрительной выплаты педагогическим работникам определяется путем умножения итогового количества баллов на стоимость баллов.

Размер премии = стоимость балла * количество баллов

Заседания комиссии проводится не позднее 25 числа текущего месяца. Секретарь комиссии предоставляет протокол заседания директору школы в бумажном и электронном виде не позднее 23 числа текущего месяца.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческого персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТ), 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется между сотрудниками следующим образом:

- 50% - педагогическому персоналу,
- 50% - работникам остальных категорий.

7.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представляемые руководителем, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

7.6. Для оценки результативности труда работников формируются оценочные таблицы по административно-управленческому персоналу руководителем учреждения, по педагогическому персоналу – методистом, по младшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу – комендантом здания и выносятся руководителем на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.

7.7. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам образовательных учреждений могут учитываться показатели эффективности и результативности труда (Приложение 1).

Приложение 1. Показатели эффективности и результативности труда работников образовательного учреждения.

1.1. Административно-управленческий персонал

1. Руководитель структурного подразделения

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективное обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении.	от 1 до 5
1.2.	Отсутствие предписания (представления, протеста, информации) органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате виновных действий (бездействия) руководителя (иных работников) образовательного учреждения	от 1 до 5
1.3.	Отсутствие признанных обоснованными заявления и (или) жалобы граждан. Объединений граждан, в том числе юридических лиц, на действие (бездействие) руководителя (иных работников) образовательного учреждения	от 1 до 5
1.4.	Отсутствие фактов совершения преступлений и иных правонарушений в отношении воспитанников образовательного учреждения. Наличие работы с семьями, относящимися к категории «ГОВ» или стоящими на учете в учреждении.	от 1 до 5
1.5.	Обеспечивается доступность, полнота, достоверность, своевременное обновление информация о деятельности образовательного учреждения на официальном сайте «Web- страницы» образовательного учреждения в сети «Интернет».	от 1 до 5
1.6.	Исполнительская дисциплина руководителя и работников находится на высоком уровне	от 1 до 5
1.7.	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетности в Учреждение.	от 1 до 5
1.8.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством.	от 1 до 20

2. Заместитель директора

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		

1.1.	За эффективное использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности, постоянное взаимодействие классных руководителей с родителями учащихся, в том числе дистанционно (АИС «Электронной школа»). За своевременную актуализацию сайта, соответствующего действующему законодательству	от 1 до 5
1.2.	За организацию эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	от 1 до 3
1.3.	За эффективное создание элементов развивающей среды.	от 1 до 5
1.4.	За эффективное решение вопросов обеспечения процесса информатизации образовательного учреждения (ответственное лицо)	от 1 до 10
1.5.	Качественная организация проведения семинаров, конференций и других мероприятий по использованию и распространению опыта использования информационных технологий	от 1 до 10
1.6.	За эффективную организацию обеспечения информационной безопасности обучающихся в образовательной организации (ответственное лицо)	от 1 до 5
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
2.1.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в платных семинарах, курсах повышения, дистанционные курсы)	от 1 до 3
2.2.	За эффективное использование современных образовательных технологий в управленческой деятельности, обобщение и распространение собственного управленческого опыта и опыта педагогов.	от 1 до 5
2.3.	За эффективную организацию работы по сопровождению молодых специалистов	от 1 до 3
2.4.	За эффективную организацию совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся. За эффективное внедрение различных форм и технологий профильного обучения:	от 1 до 5
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением		

3.1.	За отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей) (Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательной организации, работников образовательного учреждения по учебно-воспитательной деятельности образовательного учреждения.)	от 1 до 3
3.2.	Эффективные формы работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов.	от 1 до 3
4. Эффективность работы по улучшению качества образования		
4.1.	За сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.) В зависимости от процентного количества выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую (промежуточную) аттестацию (выполнивших проверочную работу);	от 1 до 7
4.2.	За эффективное проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	от 1 до 3
4.3.	За эффективные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	от 1 до 3
4.4.	За эффективную деятельность и использование различных форм и технологий профориентационной работы.	от 1 до 3
4.5.	За сохранение и повышение качества и доступности обязательного общего образования (обеспечение всеобуча, динамика количества пропусков уроков без уважительной причины в соответствии с предыдущими периодами)	от 1 до 5
5. Эффективность воспитательной работы образовательного учреждения		
5.1.	За высокую эффективную организацию досуговой, внеурочной занятости обучающихся, проведение открытых классных часов, включая каникулярный период	от 1 до 7
5.2.	За вовлечение учащихся в различные формы спортивной деятельности	от 1 до 3

5.3.	За эффективную организацию выездных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (выезды в театр, музей, экскурсии, туристические поездки, участие педагогов в конкурсах), походы, выезды на мероприятия по профориентации.	от 1 до 2
5.4.	За эффективную организацию патриотической работы: - работа школьного музея – 16 - участие в мероприятиях разного уровня – до 46	от 1 до 5
5.5.	За эффективную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (развивающие кружки, творческие мастерские, конкурсы, КВНы, проведение общешкольных мероприятий), внедрение ФГОС (кружковая внеурочная деятельность):	от 1 до 7
5.6.	За эффективную организацию и вовлечение обучающихся, в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления.	от 1 до 3
5.7.	За эффективную организацию и проведение летней оздоровительной кампании, и качественно организованные мероприятия летнего пришкольного лагеря	от 1 до 15
5.8.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
5.9.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10

3. Завхоз

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективное обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	от 1 до 5
1.2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	от 1 до 3
1.3.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	от 1 до 5
1.4.	Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	от 1 до 10

1.5.	Содержание пришкольной территории без замечаний	от 1 до 3
1.6.	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	от 1 до 3
1.7.	Отсутствие предписаний надзорных органов, режимного характера	от 1 до 5
1.8.	Эффективное обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	от 1 до 3
1.9.	Обеспечение выполнения требований безопасности: - по обеспечению противопожарной безопасности ОУ; - по обеспечению БДД при перевозке детей. (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов)	от 1 до 5
1.10.	Обеспечение высокой результативности выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ по благоустройству, ремонту, приведения в нормативное состояние помещений и/или территории ОУ и достижение высоких показателей (отсутствие предписаний контролирующих органов, объем работы, сезон) сжатые сроки выполнения	от 1 до 15
1.11.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15

4. Комендант здания

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Высокий уровень организации питания воспитанников (своевременная доставка продуктов, контроль за их качеством)	от 1 до 2
1.2.	Своевременное, качественное предоставление отчетности, заключения договоров	от 1 до 2
1.3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения (контроль за выполнением подчиненных норм СанПиНа)	от 1 до 2
1.4.	Положительное заключение надзорных органов	от 1 до 5
1.5.	Оперативность в организации и проведении ремонтных работ в учреждении, устранении технологических неполадок и его обслуживание	от 1 до 5
1.6.	Своевременное и качественное выполнение заявок персонала по ремонту	от 1 до 3

1.7.	Обеспечение и выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	от 1 до 5
1.8.	Обеспечение и сохранность имущества, своевременность снабжения материальными ценностями (1 раз в 3 месяца: февраль, май, август, ноябрь)	от 1 до 2
1.9.	Подготовка помещения к новому учебному году (июнь)	от 2 до 5
1.10.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 2

5. Главный бухгалтер

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	от 1 до 10
1.2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	от 1 до 10
1.3.	Эффективное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	от 1 до 5
1.4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	от 1 до 5
1.5.	Качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетности и т.п. по результатам контроля (за квартал, год).	от 1 до 3
1.6.	Обеспечение высокой результативности, пути работы с внебюджетными средствами.	от 1 до 5
1.7.	Отсутствие штрафов за просроченную кредиторскую задолженность по платежам во внебюджетные фонды ИФНС	от 1 до 5
1.8.	Эффективное осуществление электронного документооборота в ОУ. Организация взаимодействия с организациями и ведомствами по средствам электронных и Интернет-ресурсов, сайт ОУ, электронный мониторинг.	от 1 до 5
1.9.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15

5. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс.

5.1. Учителя.

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Создание элементов развивающей среды учреждения		
1.1.	Оформление кабинета (по результатам работы комиссии 3 раза в год)	от 1 до 4
1.2.	Оформление ОУ к праздникам и другим значимым мероприятиям	от 1 до 8
2. Привлечение учителей к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей		
2.1.	Кураторство работы с одаренными детьми	20
	Возмещение расходов на приобретение наглядных пособий	от 1 до 4
	Кураторство методической работы учреждения	20
	Проверка тетрадей	
	учителя русского языка	6
	математики и начальных классов	4
	учителя других предметов	2
	Работа кабинета ПАВ	от 1 до 12
	Составление расписания уроков, в том числе расписания внеурочных занятий, в том числе занятость спортзала и т.д.	от 1 до 20
	Кураторство АИС «Электронная школа» (для филиалов)	от 1 до 10
	Кураторство сайта учреждения (для филиалов)	от 1 до 10
	Ежедневный подвоз	0,5 балла за рейс
	Ведение музея школы:	
	ответственный	от 1 до 12
	проведение музейных уроков	от 1 до 6
	пополнение музейных экспозиций	1
	Дежурство по школе без замечаний	1
3. Повышение педагогического мастерства педагогов		
3.1.	Участие в платных семинарах, курсах, дистанционных курсах	от 1 до 3
3.2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	Дистанционные (при наличии подтверждающих документов)	
	участие	2
	3 место	3
	2 место	4
	1 место (победитель)	5

	Очные	
	Школьный уровень	от 1 до 15
	Муниципальный уровень	
	участие	20
	3 место	30
	2 место	35
	1 место (победитель)	40
	Региональный уровень	
	участие	40
	3 место	50
	2 место	55
	1 место (победитель)	60
	Всероссийский уровень	
	участие	60
	3 место	70
	2 место	75
	1 место (победитель)	80
3.3.	Наличие методических публикаций (при наличии отчетной документации)	от 1 до 6
3.4.	Публикация уроков, презентаций к урокам (при наличии отчетной документации)	от 6 до 10
3.5.	Распространение собственного педагогического опыта	от 1 до 6
3.6.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	1
	Посещение уроков молодых специалистов (при наличии актов посещенных уроков)	от 1 до 2
3.7.		
3.8.		
4. Ведение учебно-планирующей документации, проведение дополнительных занятий		
4.1.	Качественное и своевременное заполнение электронных журналов в АИС «Электронная школа»	от 1 до 4
4.2.	Ведение мониторинга подготовки к ГИА	от 1 до 3
4.3.	Повышение качества подготовки к ГИА (по результатам НОКО)	от 1 до 10
4.4.	Проведение консультаций в 8 – 11 классах, в том числе по предметам по выбору, дополнительные индивидуальные занятия со слабоуспевающими учащимися 1 – 7 классов (при наличии отчетной документации)	1 – 5 чел. – 0,5 балла; 6 – 10 чел. – 0,8 балла; 11 и более чел. – 1 балл
4.5.	Занятия с высоко балльниками (подготовка к ГИА) (при условии своевременного ведения отчетной документации)	1 занятие = 1балл
5. Работа педагога с одаренными и высокомотивированными учащимися		

5.1.	Подготовка призовых спортивных спартакиад, эстафет, соревнований и других мероприятий воспитательной тематики	
	Кустовой уровень (уровень учреждения)	от 3 до 6
	муниципальный	от 4 до 8
	региональный	от 6 до 10
5.2.	Подготовка победителей и призовых конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, научно-исследовательская деятельность	
	Дистанционные (при наличии отчетной документации)	
	победители среди учащихся 1 – 4 классов	1 балл за каждого
	победитель среди учащихся 5 – 7 классов	1,5 балла за каждого
	победитель среди учащихся 8 – 11 классов	2 балла за каждого
	Очные	
	муниципальный	от 5 до 20
	региональный	от 15 до 40
5.3.	Эффективное использование различных форм и технологий профильного обучения	от 1 до 15
5.4.	Проведение общешкольных мероприятий, конкурсов, КВН	от 1 до 5
6. Эффективные формы организации внеурочной деятельности и внеурочной занятости, летней оздоровительной кампании, в том числе с привлечением родительской общественности		
6.1.	Организация внеурочной занятости в период каникул	от 1 до 4
6.2.	Проведение выездных рейдов в вечернее время по закрепленной территории (с предоставлением отчетной документации)	от 1 до 3
6.3.	Выезды в театры, музеи, туристические поездки, походы, выезды на мероприятия по профориентации	от 1 до 6
6.4.	Эффективное обеспечение безопасности детей, сопровождающим во время выездных мероприятий	от 2 до 6
6.5.	Эффективная организация летней оздоровительной кампании (отсутствие замечаний и предписаний)	от 12 до 20
6.6.	Эффективная организация мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (организация родительских собраний, мероприятия и конкурсы с участием родителей)	от 1 до 3

5.2. Воспитатели

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Организация и высокий уровень проведения открытых занятий, участие педагогов в обмене опытом, изучение и распространение педагогического опыта:		
1.1.	Групповые, с приглашением родителей	1
1.2.	Уровень учреждения	от 1 до 2
1.3.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
1.4.	Региональный уровень	от 3 до 5
8. Повышение педагогического мастерства педагога		
2.1.	Уровень учреждения	1
2.2.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
2.3.	Региональный уровень	от 3 до 5
9. Методическая работа воспитателя		
3.1.	Выступление на педагогических советах, семинарах, общих собраниях	1
3.2.	Работа в творческих группах	1
3.3.	Публикации в СМИ	от 0,5 до 2
3.4.	Внедрение организационно-инновационной экспериментальной работы в учреждении	от 1 до 2
3.5.	Освоение и разработка инновационных программ и технологий	от 1 до 2
3.6.	Своевременное и качественное оформление и сдача документации (ежемесячные отчеты, табеля, протоколы, планы)	1
3.7.	Сопровождение сайта структурного подразделения	от 1 до 2
3.8.	Диагностика (сентябрь, май) на уровне учреждения	1
3.9.	Диагностика воспитанников на уровне района или области	от 1 до 4
3.10.	Осуществление работы в консультативно-методическом пункте для детей от 1 года	
	от 1 до 10 детей	1
	от 11 до 20 детей	2
4. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе		
4.1.	Организация нетрадиционных форм работы с родителями (родительские собрания, особые дети и т.д)	от 0,5 до 2
4.2.	Оперативность в организации «добрых дел» родителей	от 0,5 до 1
5. Привлечение воспитателей к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей		
5.1.	Взаимопомощь в проведении открытых мероприятий	от 0,5 до 1
5.2.	Участие в муниципальных мероприятиях	от 1 до 2
5.3.	Работа с детьми раннего возраста, при посещении 10 и более детей:	
	основной воспитатель	2
	подменный воспитатель	0,5

5.4.	В период адаптации и комплектования групп:	
	основной воспитатель	от 1 до 3
	подменный воспитатель	от 0,5 до 1
5.5.	Наставничество (два раза в год: октябрь, апрель)	1
5.6.	Общественная работа	от 0,5 до 2
5.7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, педагогическая этика в общении с детьми, сотрудниками, родителями (квартально: март, июнь, сентябрь, декабрь)	1
5.8.	Оказание помощи в организации работы дополнительных образовательных услуг (1 раз в год – май)	1
5.9.	Обновление предметно-развивающей среды (в группах, зале, кабинетах)	от 0,5 до 1

6. Педагоги, не участвующие непосредственно в организации образовательного процесса

6.1. Библиотекарь

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в проведении библиотечных уроках (мультимедийный проектор, интерактивная доска, лего-конструирование).	от 1 до 2
1.2.	Создание элементов развивающей среды	от 1 до 3
1.3.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в платных семинарах, курсах повышения, дистанционные курсы).	от 1 до 3
1.4.	За эффективное проведение мероприятий информационно-просветительской деятельности, повышающих авторитет и имидж школы, через привлечение родительской общественности и всех участников образовательного процесса.	от 1 до 5
1.5.	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения, как формы культурного досуга.	от 1 до 5
1.6.	За эффективную деятельность с фондом учебной литературы, проведения мероприятий, дополнительной занятости учащихся во внеурочное время.	от 1 до 3

1.7.	За эффективное обеспечение безопасности детей сопровождающим на мероприятие.	1
1.8.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ.	от 1 до 5
1.9.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10

6.2. Педагог-организатор

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Повышение профессионального мастерства		
1.1.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (<i>участие в платных семинарах, курсах повышения, дистанционные курсы</i>)	от 1 до 5
2. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		
2.1.	За эффективное использование современного оборудования в проведении мероприятий: мультимедийный проектор, микрофоны	от 1 до 3
2.2.	За эффективное обеспечение безопасности детей сопровождающим.	1
2.3.	За эффективную организацию выездных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (выезды в театр, музей, экскурсии, туристические поездки, участие педагогов в конкурсах), походы, выезды на мероприятия по профориентации	от 1 до 2
2.4.	За эффективные результаты воспитательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ОВЗ - за результативность внеурочной деятельности (конкурсы, концерты, спортивные соревнования).	от 1 до 10
2.5.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 5
2.6.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10

6.3. Социальный педагог

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Повышение профессионального мастерства		
1.1.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах повышения, РМО)	от 1 до 3
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
2.1.	За эффективные результаты работы с обучающимися группы риска.	
	отсутствие правонарушений	1
	снижение количества пропусков уроков без уважительной причины	1
	снижение числа несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета	1
	отсутствие несовершеннолетних, нерегулярно посещающих ОУ	1
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением		
3. Эффективность воспитательной работы образовательного учреждения		
3.1.	За эффективную организацию внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учёта	от 1 до 5
3.2.	За обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики.	от 1 до 3
3.3.	За эффективные результаты организации профилактической работы с обучающимся и классным коллективом. При отсутствии или снижении правонарушений и преступлений среди обучающихся.	от 1 до 5
3.4.	За эффективную организацию и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания	от 1 до 5
3.5.	За эффективное обеспечение безопасности детей сопровождающим.	от 1 до 5
3.6.	За эффективное проведение выездных рейдов по близлежащим населенным пунктам в вечернее время	от 1 до 5

3.7.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
3.8.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10

6.4. Методист

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Уровень оформления методической МАДОУ, документации (образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля программы дополнительных образовательных услуг и т.д.)	от 1 до 5
1.2.	Руководство и организация работы по внедрению образовательных программ нового поколения, инновационных педагогических технологий, организация экспериментальной работы	от 1 до 3
1.3.	Создание информационной базы, обеспечивающей методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	от 1 до 3
1.4.	Организация проведения и участия в районных методических объединениях	от 1 до 3
1.5.	Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов	от 1 до 3
1.6.	Организация и контроль мониторинга (диагностика) воспитательно-образовательного процесса (сентябрь, апрель)	2
1.7.	Освящение деятельности структурного подразделения на сайте	от 2 до 5
1.8.	Организация и совместная эффективная работа в социуме (НСШ, АКДЦ, СЮТ...)	от 1 до 4
1.9.	За систематичность сменности информации на стендах детского сада	от 1 до 2
1.10.	Разработка и введение новых систем, планов, программ	от 1 до 5
1.11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	от 2 до 3
1.12.	Фактическая посещаемость воспитанников (80% и выше, кварталнo)	от 1 до 4
1.13.	Положительное заключение по итогам проверок:	
	тематических	от 1 до 4
	комплексных	от 2 до 5

1.14.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 5
-------	---	-----------

6.5. Учитель-логопед

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Повышение профессионального мастерства		
1.1.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах повышения, РМО)	от 1 до 3
2. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		
2.1.	За эффективное использование современного оборудования в проведении мероприятий: мультимедийный проектор, микрофоны	от 1 до 3
2.2.	За эффективные результаты воспитательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ОВЗ - за результативность внеурочной деятельности (конкурсы, концерты, спортивные соревнования).	от 1 до 10
2.3.	Охват детей образовательной услугой	
	в соответствии с рекомендацией ПМПК 100%	от 1 до 3
	в качестве платной дополнительной услуги	от 1 до 3
3. Эффективность воспитательной работы образовательного учреждения		
3.1.	Создание информационной базы, обеспечивающей методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	от 1 до 3
3.2.	Организация проведения и участие в районных методических объединениях	от 1 до 3
3.3.	Организация и контроль мониторинга (диагностика) воспитательно-образовательного процесса (сентябрь, апрель)	2
3.4.	Разработка и введение новых систем, планов, программ	от 1 до 5
3.5.	За эффективное обеспечение безопасности детей сопровождающим.	от 1 до 5
3.6.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 5

3.7.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
------	--	------------

6.6. Педагог-психолог

Показатели премирования	Критерии	Баллы
2. Повышение профессионального мастерства		
1.1.	За эффективную реализацию индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах повышения, РМО)	от 1 до 3
2. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		
2.1.	За эффективное использование современного оборудования в проведении мероприятий: мультимедийный проектор, микрофоны	от 1 до 3
2.2.	За эффективное обеспечение безопасности детей сопровождающим.	1
2.3.	За эффективные результаты воспитательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ОВЗ - за результативность внеурочной деятельности (конкурсы, концерты, спортивные соревнования).	от 1 до 10
2.4.	Проведение консультаций	
	в соответствии с рекомендацией ПМПК 100%	от 1 до 3
	по запросам родителей	от 1 до 3
	по запросам педагогов, классных руководителей	от 1 до 3
3. Эффективность воспитательной работы образовательного учреждения		
3.1.	Создание информационной базы, обеспечивающей методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	от 1 до 3
3.2.	Организация проведения и участие в районных методических объединениях	от 1 до 3
3.3.	Организация и контроль мониторинга (диагностика) воспитательно-образовательного процесса (сентябрь, апрель)	2
3.4.	Разработка и введение новых систем, планов, программ	от 1 до 5
3.5.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 5

3.6.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
------	--	------------

6.7. Музыкальный руководитель

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Организация и высокий уровень проведения открытых занятий, участие педагогов в обмене, изучение распространении педагогического опыта:		
1.1.	Групповые, с приглашением родителей	1
1.2.	Уровень учреждения	от 1 до 2
1.3.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
1.4.	Региональный уровень	от 3 до 5
2. Участие в конкурсах профессионального мастерства		
2.1.	Групповые, с приглашением родителей	1
2.2.	Уровень учреждения	от 1 до 2
2.3.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
2.4.	Региональный уровень	от 3 до 5
3. Методическая работа педагога		
3.1.	Выступление на педагогических советах, семинарах, общих собраниях	1
3.2.	Работа в творческих группах	1
3.3.	Публикации в СМИ	от 0,5 до 2
3.4.	Внедрение организационно-инновационной экспериментальной работы в учреждении	от 1 до 2
3.5.	Освоение и разработка инновационных программ и технологий	от 1 до 2
3.6.	Освещение деятельности структурного подразделения на сайте	от 1 до 3
3.7.	Диагностика воспитанников (сентябрь, май)	0,5
3.8.	Создание презентаций:	
	слайдовые	от 0,5 до 2
	клиповые	от 1 до 3
4. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе		
4.1.	Организация нетрадиционных форм работы с родителями (родительские собрания, особые дети и т.д)	от 0,5 до 2
5. Привлечение к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей		
5.1.	Взаимопомощь в проведении открытых мероприятий	от 0,5 до 1
5.2.	Участие в муниципальных мероприятиях	от 1 до 2
5.3.	Отсутствие конфликтных ситуаций, педагогическая этика в общении с детьми, сотрудниками, родителями (квартально: март, июнь, сентябрь, декабрь)	1
5.4.	Общественная работа	от 0,5 до 2
5.5.	Обновление предметно-развивающей среды (в группах, зале, кабинетах)	от 0,5 до 1

6.8. Инструктор по физической культуре

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Организация и высокий уровень проведения открытых занятий, участие педагогов в обмене, изучение распространении педагогического опыта:		
1.1.	Групповые, с приглашением родителей	1
1.2.	Уровень учреждения	от 1 до 2
1.3.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
1.4.	Региональный уровень	от 3 до 5
2. Участие в конкурсах профессионального мастерства		
2.1.	Групповые, с приглашением родителей	1
2.2.	Уровень учреждения	от 1 до 2
2.3.	Муниципальный уровень	от 2 до 3
2.4.	Региональный уровень	от 3 до 5
1. Методическая работа педагога		
3.1.	Выступление на педагогических советах, семинарах, общих собраниях	1
3.2.	Работа в творческих группах	1
3.3.	Публикации в СМИ	от 0,5 до 2
3.4.	Внедрение организационно-инновационной экспериментальной работы в учреждении	от 1 до 2
3.5.	Освоение и разработка инновационных программ и технологий	от 1 до 2
3.6.	Освещение деятельности структурного подразделения на сайте	от 1 до 3
3.7.	Диагностика воспитанников (сентябрь, май)	0,5
3.8.	Создание презентаций:	
	слайдовые	от 0,5 до 2
	клиповые	от 1 до 3
4. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе		
4.1.	Организация нетрадиционных форм работы с родителями (родительские собрания, особые дети и т.д)	от 0,5 до 2
5. Привлечение к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей		
5.1.	Взаимопомощь в проведении открытых мероприятий	от 0,5 до 1
5.2.	Участие в муниципальных мероприятиях	от 1 до 2
5.3.	Отсутствие конфликтных ситуаций, педагогическая этика в общении с детьми, сотрудниками, родителями (квартально: март, июнь, сентябрь, декабрь)	1
5.4.	Общественная работа	от 0,5 до 2
5.5.	Обновление предметно-развивающей среды (в группах, зале, кабинетах)	от 0,5 до 1

6.9. Помощник воспитателя

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Соблюдение требований СанПиНа: (включительно: соблюдение графиков получения пищи, ген.уборок, смены белья, проветривания)		
1.1.	Без замечаний в тетради по СанПиНу	2
1.2.	Незначительные замечания в тетради по СанПиНу со своевременным и быстрым устранением	1
1.3.	Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующих работников	от 0,5 до 2
2. Оказание помощи в организации воспитательно-образовательного процесса:		
2.1.	Посещаемость детей сверх нормы	
	от 1 до 3 человек	1
	от 4 до 6 человек	2
2.2.	Участие в организации воспитательно-образовательного процесса (открытые мероприятия, помощь в оформлении предметно-развивающей среды, ...)	от 0,5 до 1
2.3.	В период адаптации и комплектования группы	от 0,5 до 1
2.4.	Подготовка учреждения к новому учебному году	от 0,5 до 2
2.5.	Положительное заключение надзорных органов	от 1 до 3
3. Привлечение к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей		
3.1.	Общественная работа (на уровне детского сада, на муниципальном уровне)	от 0,5 до 2
3.2.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря (1 раз в год, июнь)	1
3.3.	Отсутствие конфликтных ситуаций, педагогическая этика в общении с сотрудниками, родителями, детьми (квартально: март, июнь, сентябрь, декабрь)	от 0,5 до 1
3.4.	Наставничество	1

7. Учебно-вспомогательный персонал

7.1. Делопроизводитель

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Контроль качественного ведения личных дел учащихся	от 1 до 5
1.2.	За качественное ведение деятельности делопроизводства (объем работы, отсутствие замечаний)	от 1 до 5

1.3.	Эффективная организация взаимодействия с другими организациями и ведомствами по средством электронных и Интернет ресурсов.	от 1 до 5
1.4.	Своевременная подготовка материалов, сдача отчетности	от 1 до 5
1.5.	Эффективное использование информационно – коммуникационных технологий в деятельности ОУ.	от 1 до 3
1.6.	Качественное ведение электронного документооборота	от 1 до 5
1.7.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
1.8.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15

7.2. Инспектор отдела кадров

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективное и качественное ведение документации кадровой службы	от 1 до 5
1.2.	За качественное ведение деятельности кадровой службы (объем работы, отсутствие замечаний)	от 1 до 5
1.3.	Эффективная организация взаимодействия с другими организациями и ведомствами по средством электронных и Интернет ресурсов.	от 1 до 5
1.4.	Своевременная подготовка материалов, сдача отчетности	от 1 до 5
1.5.	Эффективное использование информационно – коммуникационных технологий в деятельности ОУ.	от 1 до 3
1.6.	Качественное ведение трудовых книжек работников	от 1 до 5
1.7.	Качественное составление трудовых договоров, дополнительных соглашений, должностных инструкций	от 1 до 5
1.8.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
1.9.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15

7.3. Бухгалтер

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективная подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	от 1 до 5

1.2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	от 1 до 5
1.3.	Эффективное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	от 1 до 5
1.4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	от 1 до 5
1.5.	Качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетности и т.п. по результатам контроля (за квартал, год).	от 1 до 3
1.6.	Эффективное осуществление электронного документооборота в ОУ. Организация взаимодействия с организациями и ведомствами по средствам электронных и Интернет-ресурсов, сайт ОУ, электронный мониторинг.	от 1 до 10
1.7.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15
1.8.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10

7.4. Специалист по закупкам

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективная подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	от 1 до 5
1.2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	от 1 до 5
1.3.	Эффективное выполнение плана закупок	от 1 до 5
1.4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	от 1 до 5
1.5.	Качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетности и т.п. по результатам контроля (за квартал, год).	от 1 до 3
1.6.	Качественное ведение документации и сопровождение закупок (составление договоров, тех. заданий, проверка локальных сметных расчетов)	от 1 до 10
1.7.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15

1.8.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 10
------	--	------------

7.5. Системный администратор

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))		
1.1.	За эффективное использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности, постоянное взаимодействие классных руководителей с родителями учащихся, в том числе дистанционно (АИС «Электронной школа»).	от 1 до 10
1.2.	За своевременную актуализацию сайта, соответствующего действующему законодательству	от 1 до 10
1.3.	За ведение мониторинговых исследований в ОУ	от 1 до 10
1.4.	Информационное сопровождение статистической отчетности	от 1 до 10
1.5.	За эффективное создание элементов развивающей среды.	от 1 до 10
1.6.	За эффективное решение вопросов обеспечения процесса информатизации образовательного учреждения	от 1 до 10
1.7.	Качественная организация проведения семинаров, конференций и других мероприятий по использованию и распространению опыта использования информационных технологий, в том числе в режиме Skype	от 1 до 15
1.8.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 15
1.9.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 15

8. Младший обслуживающий персонал

8.1. Уборщик

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Эффективное проведение ежедневной влажной уборки на закреплённой территории	от 1 до 5
1.2.	Выполнение работ по сохранению имущества школы и рабочего инвентаря	от 1 до 5
1.3.	Привлечение к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 5

1.4.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10
------	---	------------

8.2. Дворник

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	За эффективное проведение ежедневной уборки территории школы	от 1 до 5
1.2.	Выполнение работ по сохранению имущества школы и рабочего инвентаря	от 1 до 5
1.3.	Привлечение к поручениям, не входящим в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 20
1.4.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10

8.3. Водитель

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	от 1 до 5
1.2.	Уход за транспортным средством (помывка, мелкий ремонт)	от 1 до 5
1.3.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, обеспечение безопасной перевозки людей.	от 1 до 10
1.4.	Эффективное и экономное расходование горюче - смазочных материалов	от 1 до 5
1.5.	За высокую интенсивность труда, выполнение увеличенного объема работ связанного со сложностью, срочностью, повышенным качеством	от 1 до 10
1.6.	Привлечение к поручениям, не входящих в круг должностных обязанностей, не учтенных в ФОТ	от 1 до 15

8.4. Машинист по стирке белья

Показатели премирования	Критерии	Баллы
1.1.	Без замечаний в тетради по СанПиНу	2
1.2.	Незначительные замечания в тетради по СанПиНу со своевременным и быстрым устранением	1
1.3.	Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующих работников	от 0,5 до 1
1.4.	Помощь в организация утренней прогулки в 1 младшей группе	от 0,5 до 1

1.5.	Участие в проведении открытых мероприятий внутри учреждения	от 0,5 до 1
1.6.	Общественная работа (на уровне детского сада на муниципальном уровне)	от 0,5 до 2
1.7.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, бережное отношение к технологическому оборудованию(1 раз в год, май)	1
1.8.	Своевременный ремонт белья, помощь в изготовлении костюмов	от 0,5 до 2
1.9.	Стирка белья сверх нормы (муниципальное задание)	от 1 до 2
1.10.	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников, сотрудниками (ежеквартально).	1
1.11.	Соблюдение графика выдачи постельного белья (квартально)	1

7.8. В случае выявления нарушений в работе персонала, комиссия по распределению стимулирующего фонда, может снижать размер поощрительной выплаты полностью или частично по следующим условиям:

Категория работников	%
1	2
1. По результатам проверки контролирующих органов	10-100
2. Наличие обоснованных жалоб от родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям, сотрудникам)	до 100
3. Наличие случаев травматизма воспитанников в период воспитательно-образовательного процесса	100
4. Наличие случаев пищевых отравлений воспитанников в учреждении	100
5. Низкая посещаемость фактическая посещаемость менее 70%	до 30

7.9. 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 размера минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

8. Распределение фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на образовательную услугу

8.1. Фонд оплаты труда, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, обеспечивает осуществление доплат работникам, задействованным в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

8.2. Доплата педагогическим работникам производится за оказание образовательной услуги детям в возрасте с 3 до 7 лет, посещающим детский сад в группе полного дня, группу кратковременного пребывания, консультативный пункт.

8.3. Сумма доплаты педагогическому работнику за оказание образовательной услуги детям, посещающим детский сад в различных вариативных формах, определяется по формуле:

$Доу = ФОТ_{оу} / Т_{мес} \times Т_{пед}$, где

Доу – сумма доплаты за оказание образовательной услуги;

$ФОТ_{оу}$ – фонд оплаты труда, сформированный исходя из объемов бюджетных ассигнований, доведенных до образовательного учреждения по муниципальному заданию, скорректированный на коэффициент 0,95 для формирования резерва и минус фиксированная сумма, в размере 6000 рублей (музыкальный руководитель – 3000 рублей, инструктор по физическому воспитанию – 3000 рублей) на доплату за оказание образовательной услуги за фактически отработанное время;

$Т_{мес}$ – количество педагогических часов образовательной услуги, проведенных за месяц всеми педагогами (кроме музыкального руководителя и инструктора по физическому воспитанию) учреждения в соответствии с учебным планом;

$Т_{пед}$ – количество педагогических часов образовательной услуги, проведенных за месяц конкретным педагогом в соответствии с учебным планом.

8.4. Количество педагогических часов определяется по вспомогательному табелю учета рабочего времени педагогических работников учреждения на образовательную услугу.

8.5. Экономия фонда оплаты труда, сформированного исходя из объемов бюджетных ассигнований, доведенных до учреждения по муниципальному заданию, на оказание дошкольной образовательной услуги, образовавшаяся по итогам года включается в сумму стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

9. Определение размера должностного оклада педагогических работников

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

9.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию).