

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»
(МАОУ СОШ №2)**

Рассмотрено
на общем собрании
трудового коллектива
(протокол от 14.09.2016 № 1)

Утверждено
приказом МАОУ СОШ № 2
от 14.09.2016 , №308

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
_____ В.М.Михальская
«14» сентября 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2»
(МАОУ СОШ № 2)**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Тобольска (далее по тексту – «Учреждение»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Администрации Тюменской области от 06.12.2004г №164-пк «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области»;
- Постановлением правительства Тюменской области от 30.09.2013 №421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области»;
- Приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска от 29.10.2014 г №317-П. «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Тобольска...»;
- Уставом школы
- Локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области.

1.3. **Заработная плата (оплата труда) работника** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), материальные выплаты и стимулирующие выплаты (премии).

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, а также осуществления выплат стимулирующего характера. Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами города Тобольска

1.5. Система оплаты и

стимулирования труда работников в Учреждении, устанавливаемая настоящим Положением, включает следующие элементы:

№	Элемент системы	Составляющие элемента
1	Базовая (гарантированная) часть заработной платы (ФОТб)	<p>1) должностной оклад;</p> <p>2) повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории; за сложность и (или) приоритетность предмета;</p> <p>3) выплаты компенсационного характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • доплаты за выполнение дополнительного объема работы (дополнительной работы) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору работника; • выплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ и коллективным договором Учреждения за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных; • иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ; • доплаты за заведование кабинетом, за классное руководство, за руководство методическим обеспечением образовательного процесса, за внедрение инновационных образовательных программ
2	Стимулирующая часть заработной платы (ФОТст)	<p>1) поощрительные выплаты по результатам труда (премии)</p> <p>2) ежемесячные доплаты руководителю и работникам образовательного учреждения за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", за орден СССР или Российской Федерации;</p> <p>3) единовременные вознаграждения педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением;</p> <p>4) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей)</p>
3	Фонд оплаты труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, (ФОТпу)	<p>1) должностной оклад работникам, оказывающим платные услуги</p> <p>2) доплаты к должностному окладу работникам Учреждения содействующим в оказании платных услуг;</p> <p>3) районный коэффициент</p>
4	Фонд оплаты труда (ФОТ)	<p>1) районный коэффициент;</p> <p>2) отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>

1.6. Гарантии по оплате труда.

1.6.1. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Тюменской области.

1.6.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ. СОСТАВ И СТРУКТУРА (без учета структурного подразделения)

2.1. **Фонд оплаты труда (ФОТ)** Учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

2.2. ФОТ в Учреждении отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

2.3. Финансовые источники формирования ФОТ Учреждения.

2.3.1. ФОТ Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения 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 Учреждения;

в) количества учащихся в Учреждении.

2.3.3. Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда Учреждения;

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

K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для Учреждения;

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

Н - количество учащихся в Учреждении.

Доля ФОТ в общем объеме доведенных Учреждению расходов на государственный образовательный стандарт оформляется приказом директора Учреждения.

2.4. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

2.4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

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

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

2.4.3. 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.

2.4.4. 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;

- ежемесячные доплаты работникам Учреждения, 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) русского языка и математики -2000 рублей;

б) другие предметы -1500 рублей.

2.4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

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

б) 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.

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

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

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

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

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

д) младший обслуживающий персонал учреждения (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, няня, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, повар и др)

е) медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра).

2.4.7. Руководитель 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 (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.

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

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

характера.

2.4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

2.5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда учреждения 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 учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

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

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

2.5.3. 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 учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

ФОТо x 34

$C_{\text{тп}}$ = -----, где:

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

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

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

2.5.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа,

определяется учреждением самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

2.5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения 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 2.4.6. настоящего Положения;

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

2.5.7. Доплата за заведование кабинетом в учреждении выплачивается в размере до 500 рублей.

2.5.8. Доплата за классное руководство в учреждении 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.

2.5.9. Доплата за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методических объединений из специальной части фонда оплаты труда при наличии денежных средств

- русский язык и математика - в размере 1500 рублей;

- прочие - в размере 1000 рублей.

2.5.10. 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).

2.5.11. 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, 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.).

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

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

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

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

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

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

а) за преподавание в классах детям, обучающимся по основным адаптированным

образовательным программам с ограниченными возможностями здоровья, - 1,20;

б) при интегрированном обучении в общеобразовательном классе обучающихся по основным адаптированным 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 $P = (H1/H2) \times C_1$, где

H1 - средняя наполняемость классов по образовательному учреждению,

H2 - количество учеников в подгруппе,

C_1 - понижающий коэффициент, но не более 0,90 (определяемый образовательным учреждением).

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

$P = (H1/H2) \times C_2$, где

H1 - средняя наполняемость классов по образовательному учреждению,

H2 - количество учеников в подгруппе,

C_2 - понижающий коэффициент, но не более 0,70 (определяемый образовательным учреждением).

2.5.11. В структурном подразделении (дошкольное образование) повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

2.5.12. Повышающие коэффициенты в структурном подразделении за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами, практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,05.

2.5.13. Повышающие коэффициенты в структурном подразделении 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, присвоенную после 1 января 2011 года - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года - 1,05.

2.5.14. Повышающие коэффициенты в структурном подразделении за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

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

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 – 1,05;

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 – 1,10;
- детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и выше – 1,15.

2.5.15. Повышающий коэффициент в структурном подразделении за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

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

2.6.1. 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)..

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

ДО = Стп х Н х Т х К х А х 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;

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 х (Н1 х Т1 х К1 + Н2 х Т2 х К2 ... + Нn х Тn х Кn) х А х П.

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

ДО=Стп х Н х Т х К х А х 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.

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

ДО = Стп х Н х Т х К х А х 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

2.6.6. 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 учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

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

2.6.7.1 Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = \text{Обаз}(п) \times А \times П \times О$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

2.6.7.2. Должностной оклад старшего воспитателя рассчитывается по следующей формуле:

$ДОст.в. = \text{Обаз}(в) \times К \times А$, где:

ДОст.в. – должностной оклад старшего воспитателя;

Обаз(в) – базовый оклад воспитателя, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

К- повышающий коэффициент за количество групп в образовательной организации:

- до 8 групп – до 1,2;

- от 9 до 11 групп – до 1,25;

- от 12 и выше – до 1,3.

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

2.7. Определение размера должностного оклада иных работников.

2.7.1. Должностные оклады работников Учреждения, указанных в подпунктах "б", "в", "г", "д" пункта 2.4.6 настоящего Положения устанавливаются в штатном расписании Учреждения.

2.7.2. Размер должностных окладов работников определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

2.7.3. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в размере, не превышающем 90,85% от должностного оклада директора Учреждения.

2.7.4. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в декабре текущего года направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Раздел 3. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

3.1. Расчетный фонд оплаты труда структурного подразделения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд}, \text{ где:}$$

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}.$$

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

3.4. Расчетный фонд оплаты труда структурного подразделения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

3.5. Фонд оплаты труда структурного подразделения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

3.6. Фонд оплаты труда структурного подразделения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда структурного подразделения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда структурного подразделения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.7. 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;

- ежемесячные доплаты работникам структурного подразделения, 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.

е) - ежемесячная поощрительная надбавка за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц;

- за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц.

3.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в структурном подразделении 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.

3.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

3.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников структурного подразделения (за исключением стимулирующих выплат), включая¹:

а) педагогических работников;

б) административно-управленческий персонал образовательной организации;

в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

г) младший обслуживающий персонал образовательной организации;

д) медицинский персонал.

3.12. 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, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

3.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (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 подпункте

«а» пункта 2.11. настоящего Положения;

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

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

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

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

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами, практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,05.

3.16. 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, присвоенную после 1 января 2011 года - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года - 1,05.

3.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

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

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 – 1,05;

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 – 1,10;

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и выше – 1,15.

3.18. Повышающий коэффициент за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

3.19. Размеры должностных окладов работников структурного подразделения, 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.

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

3.20. 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).

3.21. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

ДОп = Обаз(п) x А x П x О, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

3.22. Должностной оклад старшего воспитателя рассчитывается по следующей формуле:

ДОст.в. = Обаз(в) x К x А, где:

ДОст.в. – должностной оклад старшего воспитателя;

Обаз(в) – базовый оклад воспитателя, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

К- повышающий коэффициент за количество групп в образовательной организации:

- до 8 групп – до 1,2;

- от 9 до 11 групп – до 1,25;

- от 12 и выше – до 1,3.

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Раздел 4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам учреждения стимулирующих выплат (премий).

4.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией управляющего совета учреждения по представлению руководителя учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

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

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся;

в) воспитание обучающихся.

4.3.1. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников структурного подразделения (дошкольное образование) являются:

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

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей.

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, принимаются на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета школы. При распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) оценивается деятельность работников образовательного учреждения в

баллах. Максимальный размер баллов за один месяц - 100 баллов. Стоимость одного балла за показатели деятельности определяется ежемесячно исходя из общей суммы набранных баллов и утверждается приказом образовательного учреждения. Дополнительное премирование производится в фиксированной сумме за позитивные результаты деятельности педагогическим и иным работникам. Размер ежемесячной премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении и не зависит от стажа работы.

4.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Школы:

- а) поощрительных выплат (премий) по результатам труда;
- б) иные выплаты (премии) за особые успехи в труде,
- в) выплат материальной помощи – в размерах, установленных Коллективным договором.

4.6 Распределение поощрительных выплат (премий) по результатам труда, иных выплат (премий) за особые успехи в труде осуществляется ежемесячно, распространяется на всех работников Школы, включая совместителей.

4.7. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат (премий) при разработке показателей эффективности труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего и медицинского персонала Школы является обеспечение качественных условий деятельности Школы

4.8. Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал учреждения представляются к премированию директором школы по согласованию с заместителями директора и заведующими хозяйством.

4.9. Педагогические работники заполняют показатели деятельности до 20 числа каждого месяца. Заместители директора просматривают показатели до 24 числа текущего месяца и готовят дополнительные предложения о премировании.

4.10. Заместители директора, главный бухгалтер, представляются к премированию директором учреждения.

4.11. Председатель управляющего совета (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии управляющего совета для распределения поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам учреждения.

Заседание комиссии управляющего совета по распределению поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам учреждения проводится не позднее **25 числа** каждого месяца.

Заседания комиссии управляющего совета проводятся в порядке, установленном положением «Об управляющем совете».

Решение комиссии управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам учреждения оформляется протоколом. В протоколе отражается список работников учреждения с указанием баллов и размера дополнительной премии для каждого премируемого работника.

Решение комиссии управляющего совета о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам учреждения является основанием для подготовки приказа руководителя учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам учреждения.

Приказ руководителя учреждения о распределении поощрительных выплат по результатам труда (премий) работникам Учреждения готовится и подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения комиссией управляющего совета.

4.12. Работникам учреждения, проработавшим неполный расчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.13. При наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде размер поощрительных выплат (премий) работникам учреждения уменьшается на 50% (замечание); на 100% (выговор).

4.14. Размер ежемесячной поощрительных выплат по результатам труда (премии) зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса с учетом различных показателей, минимальным и максимальным размером – не ограничивается.

4.15. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя) , воспитатели заполняют показатели собственной деятельности за месяц в соответствии с критериями не позднее **20 числа** каждого месяца.

4.16. Поощрительные выплаты (премии) по результатам труда работникам производятся с учетом следующих показателей

А) Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (**учителя**)

№ п/п	показатель	Критерий оценивания	результативность
1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования – 25 баллов			
1	Подготовка учащихся к участию в очных и заочных интеллектуальных, творческих мероприятиях различного уровня <i>ежемесячно</i>	Перечень мероприятий, охват учащихся в %	10 баллов
2	Применение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ (<i>октябрь, январь, апрель</i>)	Да/нет Количество учащихся охваченных всеми видами работы по сохранению здоровья и социализации, повышение индекса здоровья класса.	5 баллов
3	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения Социализация (профориентационные мероприятия, продолжение образования и трудоустройство выпускников) (<i>сентябрь, декабрь, февраль</i>)	Перечень мероприятий, охват учащихся %	5 баллов
4	Достижение результатов освоения учащимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными и психофизическими возможностями учащихся: показатели успеваемости в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост общей и качественной успеваемости, при условии выполнения критериальных значений: (<i>ноябрь, январь, март, май</i>)	% общей и качественной успеваемости по классу и по предмету.	10 баллов
5	Результативность учащимися при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов (<i>ноябрь, март, май</i>)	% доля учащихся имеющих позитивные результаты.	5 баллов
6	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования: (качественные результаты административных, муниципальных, региональных контрольных работ, диагностик ФГОС, результаты ГИА и ЕГЭ в зависимости от критериального значения общей и качественной успеваемости; в	% общей и качественной успеваемости, средний балл.	10 баллов

	соответствии со средним баллом по городу; в сравнении с предыдущим периодом (<i>сентябрь, октябрь, декабрь, февраль, апрель</i>)		
2. Развитие МТБ, создание комфортных условий для участников образовательных отношений – 10 баллов			
1	Активное участие «творческих» групп педагогов по созданию элементов образовательной инфраструктуры, развивающей среды: (качество оформления школы, кабинета, стендов и т.д.) (<i>ежемесячно</i>)	да/нет	5 баллов
2	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе, (<i>ежемесячно</i>)	да/нет	5 баллов
3. Повышение профессионального мастерства – 20 баллов			
1	Участие педагогов в мероприятиях, направленных на развитие профессиональной компетенции (участие в работе ГМО, тьюторских курсов, семинаров, конференций, вебинаров и др.) (<i>ежемесячно</i>)	Перечень мероприятий	10 баллов
2	Соблюдение норм профессиональной этики (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	5 баллов
3	Качественная работа в творческих группах сменного состава по реализации школьных проектов. (<i>сентябрь, декабрь, март</i>)	Перечень мероприятий	5 баллов
4	Наставничество и сопровождение молодых специалистов (<i>ноябрь, февраль, май</i>)	Да/нет	5 баллов
5	Повышение квалификации педагогов через изучение педагогических технологий и трансляцию опыта в формате работы проблемных групп (<i>октябрь, январь, апрель</i>)	Перечень мероприятий	5 баллов
4. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация. 20 баллов			
1	Использование ресурса электронного документооборота (своевременная и качественная работа с электронными журналами и дневниками учащихся, электронной почтой, сдача отчетности в электронном виде) <i>ежемесячно</i>	Да/нет (по факту)	10 баллов
2	Организация своевременной актуализации сайта. Статьи в СМИ, интернет-изданиях о жизни класса, школы. (<i>ежемесячно</i>)	количество	5 баллов
3	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей (конфликтных ситуаций, жалоб) (<i>ежемесячно</i>)	да/нет	5 баллов
5. Эффективность воспитательной системы 25 баллов			
1	Снижение (отсутствие) пропусков уроков учащимися без уважительной причины (<i>ежемесячно</i>)	Количество пропущенных уроков в сравнении с	5 баллов

		предыдущим периодом	
2	Охват учащихся 2-х разовым горячим питанием (октябрь, декабрь)	% охвата	5 баллов
3	Охват учащихся мероприятиями здоровьесберегающей, спортивно-оздоровительной направленности (ноябрь, март)	Перечень мероприятий с % охвата учащихся	5 баллов
4	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (ноябрь, апрель)	% доля учащихся, эмоционально стабильных, и находящихся в состоянии благополучия. (по результатам психологических диагностик)	5 баллов
5	Отсутствие опоздавших учащихся на уроки без уважительной причины (ежемесячно)	да/нет	5 баллов
6	Организация профилактической работы с учащимися. Отсутствие фактов административных правонарушений, фактов преступлений, совершенных учащимися, (октябрь, февраль)	Отсутствие или снижение правонарушений, преступлений.	5 баллов
7	Отсутствие замечаний по внешнему виду учащихся (ежемесячно)	да/нет	5 баллов
8	Организация досуговой, внеурочной занятостью учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. (сентябрь, февраль, май)	% охвата учащихся	5 баллов
9	Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, в том числе и организованных с участием других ведомств (декабрь, май).	%, доля охвата учащихся и родителей различными формами межведомственного взаимодействия.	5 баллов
10	Обеспечение участия родителей в различных формах «родительского всеобуча» (январь, апрель)	Перечень мероприятий, % мероприятий организованных и проведенных с участием родителей.	5 баллов
11	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления. (сентябрь, январь, март)	%, доля учащихся охваченных социально-значимой деятельностью.	5 баллов

Дополнительное премирование производится в фиксированной сумме за позитивные результаты деятельности учителям и выплачивается по следующим показателям:

№	показатель	Критерий	результативность
---	------------	----------	------------------

п/п		оценивания	
6. Качественное выполнение дополнительных функций и важных заданий (оплачивается по факту, на основе ходатайств),			
1	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной, творческой и спортивной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья <i>(ежемесячно)</i>	Мероприятия, призы, победители, место.	школьный уровень: до 500 рублей (очное) до 300 рублей (заочное) городской уровень до 1500 рублей (очное) до 500 рублей (заочное) областной уровень до 3000 рублей (очное) до 1000 рублей (заочное) российский уровень до 10000 рублей (очное) до 1500 рублей (заочное)
2	Участие и результативность педагогов в методических, интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях и конкурсах различного уровня (в зависимости от уровня: школьный, муниципальный, региональный, федеральный). <i>(ежемесячно)</i>	Перечень мероприятий	школьный уровень: до 500 рублей (очное) городской уровень до 1000 рублей (очное) до 500 рублей (заочное) областной уровень до 3000 рублей (очное) до 500 рублей (заочное) российский уровень до 10000 рублей (очное) до 500 рублей (заочное)
3	Разработка и реализация программ (ы) кружка, спортивной секции <i>(ежемесячно)</i>	Количество проведенных занятий	В зависимости от количества проведенных занятий – 70 рублей одно занятие
4	Качественное техническое сопровождение и систематическое пополнение информацией сайта Школы. <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет, наличие отчетной документации	До 2000 рублей;
5	Руководство творческой группой учителей при реализации проектов различного уровня. <i>(по факту)</i>	Да/нет, наличие отчетной документации	До 1500 рублей
6	Качественная организация работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, социально-значимой деятельности в качестве начальника, вожатого, воспитателя, руководителя <i>(июнь, июль, август)</i>	Да/нет, по ходатайству начальника лагеря и руководителя СЗД.	до 3000 рублей;
7	Руководство школьным научным обществом учащихся, качественная организация научно-исследовательской деятельности учащихся в школе <i>(ежемесячно, кроме июня, июля, августа)</i>	Да/нет, наличие отчетной документации	до 1500 рублей;
8	Качественное ведение протоколов органов школьного самоуправления. <i>(по факту)</i>	Да/нет, наличие отчетной документации	до 300 рублей;
9	Помощь в благоустройстве и озеленении территории Школы, учебных кабинетов, рекреаций, подготовки к началу нового учебного года) <i>(июнь, июль, август)</i>	Да/нет	до 1500 рублей
10	Курирование вопросов охраны труда в школе (в зависимости от объема работ)	Да/нет, наличие отчетной	до 5000 рублей;

	(ежемесячно)	документации	
11	Курирование вопросов гражданской обороны в школе (в зависимости от объема работ) (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	До 1000 рублей;
12	Техническое и программное обслуживание компьютерной техники. (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 5000 рублей
13	Заведование школьным музеем (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 4000 рублей;
14	Привлечение внебюджетных средств на развитие материально-технической базы учебного кабинета, школы (ежемесячно по факту)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 5000 рублей
15	Молодым педагогам (стаж работы – 0-5 лет) за стремление к самосовершенствованию, рост профессионального мастерства, до аттестации на категорию; (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 500 рублей
16	Курирование работы профсоюзного комитета школы, активная работа в первичной профсоюзной организации, работа с ветеранами педагогического труда. (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 500 рублей
17	Интенсивность и напряженность труда с учащимися 9-11-х классов в режиме подготовки к ОГЭ и ЕГЭ, система работы по ВШТ. (ежемесячно, кроме июня, июля, августа)	Да/нет, наличие отчетной документации	1000,00 рублей класс по обязательным предметам и 300 рублей за класс по предметам по выбору.
18	Ведение дополнительных консультационных занятий по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации (ежемесячно, кроме июня, июля, августа)	Количество проведенных занятий	10 классы – до 130 рублей в час; 9,11 – до 150 рублей в час;
19	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж Школы у учащихся, родителей, общественности. (по факту)	Мероприятия, наличие отчетной документации	До 1 000 рублей
20	Высокое качество организации дежурства класса по школе, качественное проведение акции дежурного класса (в соответствии с графиком дежурства)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 500 рублей;
21	Организация экскурсионно-туристических поездок за пределы города (по факту)	от количества человек в группе	Область – до 2 000 Россия – до 5 000 За пределы России – до 10000
22	Результативность участия классного коллектива в школьном конкурсе «Класс года» (август)	Классному руководителю за победу класса в номинациях	До 1 000 рублей
23	Система работы учителя по реализации программы по повышению качества образования, участие педагога в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (ежемесячно)	Да/нет, наличие отчетной документации	до 3000 рублей;
24	Организация спортивно-массовой работы	Да/нет, наличие	До 2000 рублей

	школы(<i>ежемесячно</i>)	отчетной документации	
25	Сопровождение программы электронного журнала (Веб- образование ТО) (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет, от объема работы	До 5000 рублей
26	Выполнение иных работ, расширяющих функциональные обязанности (<i>по факту</i>)	Да/нет	До 5000 рублей.
27	Интенсивность труда при работе в 2-х зданиях (<i>октябрь, декабрь, март, май</i>)	Да/нет	До 500 рублей
28.	Работа в качестве звукорежиссера (<i>ежемесячно по факту</i>)	Да/нет, количество часов.	До 2500 рублей

Б) Иные работники учреждения:

Заместитель директора по УВР	1. Развитие материально-технической базы школы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
	1. Организация работы «творческих» групп педагогов по созданию элементов образовательной инфраструктуры, развивающей среды: (качество оформления школы, кабинета, стендов и т.д.) (<i>ежемесячно</i>)	да/нет	5 баллов
	2. Эффективное использование педагогами современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе, (<i>ежемесячно</i>)	да/нет	5 баллов
	2. Обеспечение устойчивого роста профессионализма педагогического коллектива		
	1. Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций. (<i>ежемесячно</i>)	<i>Да/нет</i>	5б
	2. Соблюдение норм профессиональной этики (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	5б
	2. 3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
	1. Удовлетворённость родителей (законных представителей), учащихся, воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг. Сентябрь, ноябрь, февраль, апрель, май,	<i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет</i>	5

	2	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности образовательной организации в публичном пространстве, в сети Интернет, на официальном сайте Ежемесячно	(регулярное пополнение материалами, соответствие законодательству). <i>Да/нет</i>	5 б
3.	4.Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
	1.	Обеспечение сохранности контингента учащихся, при переходе с одного уровня на другой Сентябрь, январь, февраль, апрель, май	$(N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся, перешедших в 10-11 класс, после окончания 9,10 класса; В- количество выпускников 9 класса; N – доля учащихся, перешедших в 10-11 класс, после окончания 9,10 класса)	20
	2.	Отсутствие учащихся, выбывших из образовательной организации и не продолжающих обучение Октябрь, Ноябрь, Февраль, май	$N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В - количество учащихся; N – доля учащихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение	20
	3.	Результативность освоения учащимися основных образовательных программ на всех уровнях обучения по результатам внешней оценки качества образования (ЕГЭ, ГИА, РСОКО и др.) Май, Июнь, декабрь.	$N = A/B*100\%$, где А- количество выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (учащихся); N – доля выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)	30
	4.	Обеспечение доступности образования и успешной социализации детям с ограниченными возможностями здоровья Декабрь, Январь, март, май	$N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся с ограниченными 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)	20

	<p>5. Создание условий и обеспечение активного участия учащихся, в олимпиадах и конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня Сентябрь, октябрь, Ноябрь, январь, Февраль, апрель.</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где <i>A</i> - количество учащихся воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; <i>B</i> - количество обучающихся; <i>N</i> - доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня.</p>	30
	<p>6. Организация различных видов профильного обучения, предпрофильной подготовки и расширенной (дополнительной) подготовки по различным областям знаний сентябрь, декабрь, январь, март</p>	<p>($N = A/B*100\%$, где <i>A</i> - количество учащихся 10,11 классов, охваченных профильным обучением; <i>B</i> - количество учащихся 10,11 классов; <i>N</i> - доля учащихся, охваченных профильным обучением).</p>	20
	<p>7. Развитие форм профориентационной работы с учащимися, в соответствии с социальным заказом. Октябрь, Апрель,</p>	<p>Наличие отчетной документации</p>	20
	<p>8. Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов. Ноябрь, март, июнь.</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где <i>A</i> - количество учащихся, реализующих индивидуальные учебные планы; <i>B</i> - количество учащихся; <i>N</i> - доля учащихся, реализующих индивидуальные учебные планы Март</p>	20
	<p>9. Исполнительская дисциплина (октябрь, декабрь, январь, июнь)</p>	<p>Да/нет</p>	5

	<p>Заместитель 4. директора по воспитательной работе</p>	<p>1. Развитие материально-технической базы школы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей) 10 баллов</p>	
	<p>1. Организация работы «творческих» групп педагогов по созданию элементов образовательной инфраструктуры, развивающей среды: (качество оформления школы, кабинета, стендов и т.д.) (ежемесячно)</p>	<p>да/нет</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>2.. Эффективное использование педагогами современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе,</p>	<p>да/нет</p>	<p>5 баллов</p>

	(ежемесячно)		
2. Обеспечение устойчивого роста профессионализма педагогического коллектива			
	1. Соблюдение профессиональной этики (ежемесячно)	норм	Да/нет
	2. Участие педагогического коллектива в проектах различного уровня Июнь, декабрь, сентябрь, март		(муниципальный, региональный, всероссийский).
			5б
			25б
5.	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
	1. Удовлетворённость родителей (законных представителей), учащихся, воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг. Февраль, май, ноябрь, декабрь, январь,		<i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации.</i> <i>Да/нет</i>
			5б
	2. Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности образовательной организации в публичном пространстве, в сети Интернет, на официальном сайте Ежемесячно		(регулярное пополнение материалами, соответствие законодательству). <i>Да/нет</i>
			5 б
6.	4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
	1. Развитие форм профориентационной работы с учащимися, в соответствии с социальным заказом. Апрель, февраль, ноябрь, май		<i>Наличие отчетной документации</i>
			15
	2. Исполнительская дисциплина Ежемесячно		Да/нет
			5
7.	5. Эффективность воспитательной системы образовательной организации		

	<p>1. Организация досуговой занятости на базе образовательной организации, в том числе в предметных кружках, спортивных секциях, творческих студиях, детских общественных объединениях, кружках технического творчества Ежемесячно (кроме июня, июля, августа)</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости.</p>	5
	<p>2. Расширение форм межведомственного взаимодействия в части обучения, воспитания и развития учащихся. Март, июнь, сентябрь, октябрь, декабрь, май</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где А- количество посещаемых мероприятий субъектами образовательного процесса с участием представителей ведомств; В - количество мероприятий с участием представителей ведомств; N -доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия.</p>	10
	<p>3.. Организация социально– значимой деятельности учащихся (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, тимуровские, волонтерские отряды, лесничество, ЮИД). Январь, февраль, октябрь, декабрь, ноябрь, март</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N -доля учащихся охваченных социально- значимой деятельностью.</p>	10
	<p>4.. Организация профилактической работы в образовательной организации. Январь, апрель, июнь, октябрь, март, февраль</p>	<p>Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений.</p>	10
	<p>5. Обеспечение участия родителей в различных формах «родительского всеобуча». Апрель, декабрь, октябрь, март, февраль, май</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где А- количество родителей, принимающих участие в различных формах "родительского всеобуча"; В - количество родителей; N -доля родителей (семьи) различными формами всеобуча.</p>	20
	<p>6. Обеспечение эффективности деятельности классных руководителей и учителей-предметников в части социализации и сохранения здоровья учащихся. Январь, май, март, ноябрь, октябрь</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где А- количество учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья.</p>	10

	<p>7.. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования).</p> <p>Январь, март, сентябрь, октябрь, февраль</p>	<p>$N = A/B*100\%$, где <i>A</i> - количество учащихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; <i>B</i> - количество учащихся; <i>N</i> - доля учащихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями.</p>	10
	<p>8. Организация каникулярного отдыха, занятости и оздоровления.</p> <p>-качественная разработка программ вариативных программ летнего отдыха;</p> <p>-внедрении инновационных формы содержания отдыха, занятости и оздоровления детей и подростков.</p> <p>Организация социально–значимой деятельности учащихся в летний период.</p> <p>Январь, апрель, ноябрь июнь, сентябрь</p>	<p>($N = A/B*100\%$, где <i>A</i> - количество учащихся, охваченных летним отдыхом; <i>B</i> - количество учащихся; <i>N</i> – доля учащихся, охваченных летним отдыхом).</p>	25

Заместитель директора по МР	1. Развитие материально-технической базы школы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
	Организация работы «творческих» групп педагогов по создание элементов образовательной инфраструктуры, развивающей среды: (качество оформления школы, кабинета, стендов и т.д.) (ежемесячно)	да/нет	10 баллов
	Эффективное использование педагогами современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе, (ежемесячно)	да/нет	10 баллов

2. Обеспечение устойчивого роста профессионализма педагогического коллектива		
<p>1. Участие педагогов в мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций.</p> <p>Октябрь, январь, март, июнь</p>	<p>(выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов (муниципальный, региональный, всероссийский уровень); –5б., публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия</p>	20б

		<i>–5б., наличие собственного активного сайта, отражающего деятельность педагога-предметника – 5б., работа в профессиональных сообществах – 5 б.).</i>	
	2. Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций. <i>(ежемесячно)</i>	<i>Да/нет</i>	5б
	3. Организация работы с молодыми специалистами. Сентябрь, ноябрь, февраль, апрель, июнь	<i>(участие в мероприятиях городского Совета молодых педагогов (семинары, проект «Компас для дилетанта», неделя молодого педагога, конкурс «Открытие года», конкурс эссе, творческие встречи) – 5 б., публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия -3 б., наличие собственного активного сайта, отражающего деятельность педагога- предметника – 2б.)</i>	20б
	4. Соблюдение профессиональной этики <i>норм</i> Ежемесячно	<i>Да/нет</i>	5б
	5. Участие педагогического коллектива в проектах различного уровня ноябрь, декабрь, февраль, апрель	<i>(муниципальный, региональный, всероссийский).</i>	30б
	6. Реализация модели горизонтальной карьеры педагогов Сентябрь, январь, март, май,	<i>(тьюторы, учителя-наставники, учителя методисты, учителя-эксперты и др.)</i>	30 б
	7. Развитие профессиональных компетенций педагогов. Октябрь, декабрь, май	<i>(организация командных форм работы в коллективе, внедрение технологий интенсивной групповой работы учащихся, межшкольное (сетевое) профессиональное сотрудничество).</i>	30 б
	8. Участие педагога в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение рабочих программ (сентябрь, октябрь, ноябрь, январь, февраль, март, апрель)	<i>Да/нет</i>	10

9.	3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
	1. Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности образовательной организации в публичном пространстве, в сети Интернет, на официальном сайте Ежемесячно	(регулярное пополнение материалами, соответствие законодательству). <i>Да/нет</i>	5 б
	2. Исполнительская дисциплина Ежемесячно	Да/нет	5

Педагог-психолог	1.Повышение профессионального мастерства 15 баллов		2.	баллы
	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации		5 баллов
	2.Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет		5 баллов
	3.Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	да/нет		5 баллов
3.	2.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией 5 баллов			
	1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. <i>Да/нет</i>		5 баллов
4.	3.Эффективность работы по достижению результатов нового качества 15 баллов			
	1.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации;		5 баллов

	2.Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; В - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N – доля обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов	10 баллов
5.	4.Эффективность воспитательной системы образовательной организации 65 баллов		
	1.Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	По факту	5 баллов
	2.Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	5 баллов
	3.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Да/нет, наличие отчетной документации	20 баллов
	4.Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	По факту	20 баллов
	5.Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	От числа педагогов, получившим помощь	15 баллов
Социальный педагог	1.Повышение профессионального мастерства		
	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	5 баллов
	2.Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	5 баллов
	2.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организации		
	1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников	5 баллов

		образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. да/нет	
4.	3.Эффективность работы по достижению результатов новогб. качества		
	1.Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательной организации и не продолжающих обучение	Да/нет	5 баллов
	2.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.	да/нет, наличие отчетной документации;	5 баллов
6.	4 .Эффективность воспитательной системы образовательной. организации		
	1.Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учета.	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В – количество обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учета N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	10 баллов
	2.Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	20 баллов
	3.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В – количество обучающихся N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	10 баллов
	4.Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями и семьями детей группы особого внимания.	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий организованных и	20 баллов

		проведенных с участием родителей; В – количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей, N – доля мероприятий с участием родителей родителями	
	5.Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	Да/нет	10 баллов
	6.Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности.	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В – количество обучающихся в ОУ, N – доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	5 баллов.
библио- отекар ь	1.Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
	1.Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да/нет	5 баллов
	2.Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, библиотеки, музея и т.д.)	да/нет	5 баллов
	3.Полноценное и качественное использование фондов школьной библиотеки, в т.ч. электронных	Да/нет	10 баллов
	4.Интенсивность и напряженность труда при пополнении библиотечного фонда, массовой выдаче и приеме учебников	Да\нет	10 баллов
	2.Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	5 баллов
	2.Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	5 баллов
	3.Активное участие в школьных и городских методических мероприятиях	да/нет	10 баллов
	3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся	5 баллов	

		воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	
4.	4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
	1.Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	да/нет, наличие отчетной документации	10 баллов
	2.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации	10 баллов
5.	5.Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
	1.Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	да/нет, наличие отчетной документации	10 баллов
	2.Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	да/нет, наличие отчетной документации	5 баллов
	3.Организация деятельности читательского клуба при библиотеке или других форм работы с обучающимися	да/нет, наличие отчетной документации	10 баллов
заведующий хозяйством	1.обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да/нет	10 баллов
	2.организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	10 баллов
	3.экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да/нет	10 баллов
	4.высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	Да/нет	10 баллов
	5.содержание пришкольной территории без замечаний	Да/нет	10 баллов
	6.сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	Да/нет	20 баллов

	7.соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	10 баллов
	8.отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	10 баллов
	9.обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	Да/нет	10 баллов
Работники бухгалтерии	1.разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	Да/нет	20 баллов
	2.отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Да/нет	30 баллов
	3.ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Да/нет	30 баллов
	4. своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да/нет	10 баллов
	5.активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да/нет	10 баллов
Уборщица	1.содержание помещений Школы в соответствии с требованиями СанПиН, своевременная и качественная уборка помещений (отсутствие замечаний) (ежемесячно)	Да/нет	50 баллов
	2.Оперативность выполнение заявок по уборке мест общего пользования (ежемесячно)	Да/нет	20 баллов
	3.помощь в озеленении рекреаций школы, учебных кабинетов (ежемесячно)	Да/нет	20 баллов
	4 помощь в осуществлении ремонтных работ; работ по подготовке школы к зиме (июнь, июль, август, ноябрь)	В зависимости от объема работ	До 50 баллов
	5. Создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) (ежемесячно)	Да/нет	10 баллов
Сторож	1.Проявление бдительности Соблюдение правил безопасности. (ежемесячно)	Да/нет	50 баллов
	2.Создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) (ежемесячно)	Да/нет	10 баллов

	3.Обеспечение сохранности школьного имущества <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	40 баллов
Вахтер	1. Проявление бдительности. Соблюдение правил безопасности. <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	40 баллов
	2. помощь в осуществлении ремонтных работ. <i>(июнь, июль, август)</i>	В зависимости от объема работ	До 50 баллов
	3 контроль за движением ключей от помещений Школы (отсутствие фактов пропажи ключей) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	20 баллов
	4. контроль за движением людей в Школе (своевременная регистрация прибытия и убытия из школы работников, посетителей, владение ситуацией, <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	30 баллов
	5. Создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	10 баллов
Гардеробщица.	1.обеспечение сохранности имущества в гардеробе (отсутствие фактов порчи, кражи имущества) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	50 баллов
	2.интенсивность и напряженность труда при проведении массовых мероприятий в школе (с большим числом посетителей) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	10 баллов
	3. содержание помещений Школы в соответствии с требованиями СанПиН, своевременная и качественная уборка помещений (отсутствие замечаний) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	30 баллов
	4 помощь в осуществлении ремонтных работ; работ по подготовке школы к зиме <i>(июнь, июль, август, ноябрь)</i>	В зависимости от объема работ	До 50 баллов
	5. создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	10 баллов
дворник	1.содержание территории образовательного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	50 баллов
	2. интенсивность и напряженность труда в отдельные периоды (листопад, снегопады, выкос травы на пришкольном участке))(в течение года) <i>(ежемесячно)</i>	Да/нет	40 баллов
	3..проведение работ в большом объеме в период подготовки Школы к началу учебного года <i>(июнь, июль, август)</i> . Помощь в проведении текущих	В зависимости от объема работ	До 50 баллов

	ремонтных работ в школе.(<i>в течении года</i>)		
	4. создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	10 баллов
Рабочий по обслуживанию здания	1.оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, текущего ремонта, качество выполненных работ, их объем (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	70 баллов
	2.исполнительская дисциплина (выполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения, соблюдение техники безопасности) (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	20 баллов
	3.создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) создание благоприятного психологического климата (отсутствие жалоб и замечаний, конфликтов) (<i>ежемесячно</i>)	Да/нет	10 баллов
	4. проведение работ в большом объеме в период подготовки Школы к началу учебного года и в период аварийных ситуаций(<i>по факту</i>)	В зависимости от объема работ	До 50 баллов.
Водитель	1.обеспечение исправного технического состояния автотранспорта и чистоты в салоне автобуса.	Да/нет	25 баллов
	2.отсутствие дорожно-транспортных происшествий	Да/нет	25 баллов
	3.отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	Да/нет	25 баллов
	4.эффективное и экономное расходование горюче - смазочных материалов	Да/нет	25 баллов
Учитель-логопед	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	5 баллов
	2.Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	5 баллов
	3.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации;	10 баллов
	4.Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, имеющих позитивные результаты	20 баллов

		прохождения маршрутов; В - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N – доля обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов	
	5.Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	По факту	10 баллов
	6.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	20 баллов
	7.Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	По факту	10 баллов
	8.Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	$N = A/B*100\%$, 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	20 баллов
Педагог-организатор	1.Соблюдение норм профессиональной этики (ежемесячно)	Да/нет	5 баллов
	2.Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-школьных проектов	По факту	10 баллов
	3.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Доля обучающихся	5 баллов

	4.Позитивные результаты деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	По факту	10 баллов
	5.Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	10 баллов
	6.Реализация программ дополнительного образования	От количества охваченных детей	10 баллов
	7.Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	% охвата	10 баллов
	8.Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	% охвата	20 баллов
	9.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	10 баллов
	10.Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	% охвата	5 баллов
	11.Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	% охвата	5 баллов
Специалист ОК, секретарь	1.Качественное ведение кадровой документации	Да/нет	20 баллов
	2.Подготовка печатных материалов в большом объеме	Да/нет	20 баллов
	3.Своевременное и качественное оформление документации по пенсионному фонду	Да/нет	20 баллов

	4.Своевременное и качественное оформление документов по персонифицированному банку данных педагогических работников	Да/нет	20 баллов
	5.Своевременное и качественное заполнение электронных форм мониторингов	Да/нет	20 баллов

Дополнительное премирование:

Административно- управленческий , педагогический и учебно-вспомогательный персонал могут дополнительно премироваться за выполнение дополнительных функций и важных заданий,не входящих в круг должностных обязанностей и качественное проведение мероприятий повышающих имидж школы.

1.17. Работникам структурного подразделения (дошкольное образование) стимулирующие выплаты определяются по следующим показателям.

Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет показателей	баллы
Заместитель директора (дошкольное образование)	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		20 баллов
	Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики	$N = A/B*100\%$, где А- численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В- численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	Количество видов оказываемых образовательных услуг да/нет, наличие соответствующей документации	
	Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B*100\%$, где А- численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ДОУ; N -доля воспитанников, охваченных программами	

		дополнительного образования	
	Отсутствие неудовлетворенной потребности в услугах дошкольного образования.	да/нет	
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	
2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей) – 20 баллов			
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	да/нет	
	Увеличение посещаемости дошкольной образовательной организации	да/нет	
	Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)	да/нет	
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной			

организацией – 20 баллов		
Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольной образовательной организацией	да/нет, наличие соответствующей документации (протоколов, резолюций и т.п.)	
Отсутствие обоснованных обращений родителей	да/нет Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации.	
4. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		20 баллов
Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность родителей и воспитанников, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-численность детей и родителей ДОУ; N-доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	
Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	да/нет	
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность	

		воспитанников; N – доля воспитанников, 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 воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В- численность воспитанников; N-доля воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B \cdot 100\%$, где А- численность воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - численность воспитанников; N - доля воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	
5. Повышение профессионального мастерства			20 баллов

	педагогических работников	
	Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам	да/нет (по результатам анкетирования педагогов)
	Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательной организации	да/нет, наличие подтверждающей документации (фото-, видеоматериалов)
	Увеличение доли педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям	$N = A/B*100\%$, где А - численность педагогов, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям; В - численность педагогов ДООУ; N – доля педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям
	Увеличение доли педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса	$N = A/B*100\%$, где А - численность педагогов, использующих современные подходы к организации образовательного процесса; В - численность педагогов ДООУ; N – доля педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса

	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации	да/нет, наличие соответствующих документов $N = A/B*100\%$, где А-численность педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В - численность педагогов ДООУ; N–доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	
	Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	$N = A/B*100\%$, где А-численность педагогов, выполняющих в полном объёме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием; В - численность педагогов ДООУ; N – доля педагогов образовательной организации, выполняющих в полном объёме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием.	
	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	
	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	$N = A/B*100\%$, где А-численность педагогов в возрасте до 35 лет, В - численность педагогов ДООУ; N – доля педагогов в возрасте до 35 лет	
	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)	да/нет	

Старший воспитатель

Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателя
Эффективность работы по достижению результатов нового качества – до 20 баллов	
Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики Май, сентябрь	(N = A/B*100%, где А-численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В- численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования) 10
Позитивная результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятиях фестивалей различного уровня, в т.ч. детей с ОВЗ Ежемесячно (кроме апреля, августа, декабря)	Да\нет 10
Реализация программ дополнительного образования Ежемесячно (кроме мая, сентября)	N = A/B*100%, где А-численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В – численность воспитанников ДОУ; N –доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования 10
Обеспечение доступности образования и успешной социализации детей, в т.ч. детей с ОВЗ Апрель, август, декабрь	Да\нет 10
Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей) до 15 баллов	
Посещаемость детей (не менее 80%) ежемесячно	Процент фактической посещаемости 5
Положительная динамика состояния здоровья детей Ежемесячно	Дни, пропущенные по болезни на 1 ребёнка (их сокращение) 5
Организация эффективной работы по обеспечению комфортных, безопасных условий образовательного процесса, использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ Ежемесячно	да/нет 5
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией – до 10 баллов	
Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольной образовательной организацией (педагогический совет) апрель, декабрь	да/нет наличие соответствующей документации (протоколов, резолюций и т.п.) 5
Позиционирование деятельности в СМИ, на сайте и т.д. Ежемесячно	Да\нет 5
Отсутствие обоснованных обращений родителей, жалоб сотрудников. Соблюдение	Да /нет 5

профессиональной этики ежемесячно (кроме апреля, декабря)	
4. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации – до 25 баллов	
Организация форм межведомственного взаимодействия в части образования восп-ов Ежемесячно	Доля охваченных различными формами восп-ов и родителей 5
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями в рамках «родительского всеобуча» Ежемесячно	Численность родителей, название форм 10
Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности Ежемесячно	индекс здоровья по учреждению не ниже 85% 10
5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников – до 30 баллов	
Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам. Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательной организации Апрель, октябрь	да/нет (по результатам анкетирования педагогов) 10
Увеличение доли педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям Ежемесячно	$N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям; В - численность педагогов ДООУ; N - доля педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям 10
Увеличение доли педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса Ежемесячно (кроме мая)	$N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, использующих современные подходы к организации образовательного процесса; В - численность педагогов ДООУ; N - доля педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса 5
Организация группового взаимодействия педагогов Ежемесячно (кроме мая)	Да\нет (формы взаимодействия) 5
Методическая активность педагогов Ежемесячно (кроме апреля, октября)	$N = A/B * 100\%$, А-кол-во педагогов, участвующих в мероприятиях, В- количество всех педагогов, N-доля педагогов, участвующих в мероприятиях 10
Удовлетворённость родителей качеством образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) Май	Да\нет 10

Дополнительные показатели премирования:

2. Выполнение особо важного и трудного задания (методическое объединение, день открытых дверей, общественно-полезная образовательная деятельность, организация, разработка и непосредственное участие в реализации программ, проектов, личный вклад в реализацию научно-исследовательских работ) – до 5000 рублей
3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов – до 1000 рублей
4. Исполнительская дисциплина (качественная и своевременная информация, ведение документации) - до 1000 рублей

Воспитатель

Основные показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателя, баллы
1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества – до 30 баллов	
Результативность освоения образовательной программы дошкольного образования Май, сентябрь	$(N = A/B*100\%$, где А-численность воспитанников, освоивших образовательную программу Д\о; В- численность воспитанников Д\ОУ; N – доля воспитанников, освоивших образовательную программу) 10
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятиях различного уровня Ежемесячно (кроме мая, сентября)	Да\нет 10
Высокий процент посещаемости детей (не менее 80%) Снижение количества пропусков без уважительной причины. Ежемесячно	$N = A*100\%/B$, где А-кол-во факт. детодней; В- плановый показатель детодней ($B=C*K$, где С- число детей по МЗ на полный день, К- число раб.дней); N-процент фактической посещаемости 10
Спектр вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения. Ежемесячно	Да\нет Количество видов оказываемых услуг. Наличие соответствующей документации 5
Реализация программ дополнительного образования Ежемесячно	Да\нет, количество детей, получивших услугу 5
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией – до 10 баллов	
Отсутствие обоснованных жалоб родителей, конфликтных ситуаций. Ежемесячно (январь, март, май, июль, сентябрь, ноябрь)	Да /нет 10
Организация форм межведомственного взаимодействия в части образования восп-ов Февраль, июнь, октябрь	$N = A/B*100\%$, где А- посещаемых мероприятий субъектами образ.процесса с участием ведомств; В - численность мероприятий с участием ведомств; N – доля посещаемых мероприятий субъектами образ.процесса 10
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями в различных формах «родительского всеобуча» Апрель, август, декабрь	$N = A/B*100\%$, где А- численность родителей, принимающих участие в формах всеобуча; В - численность родителей; N – доля родителей (семьи), охваченных всеобучем 10

3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей) – до 10 баллов	
Мобильность предметно-пространственной среды. Постоянное улучшение эстетического вида группы и учебно-материальной базы группы. Ежемесячно	Да\нет 5
Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности группы в публичном пространстве, на сайте учреждения. Ежемесячно	Регулярная смена, пополнение, соответствие требованиям 5
4. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации – до 20 баллов	
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности Февраль, июнь, октябрь	Доля восп-ов, охваченных мероприятиями 10
Участие в общеучрежденческих мероприятиях для детей Ежемесячно (кроме февраля, июня, октября)	Да\нет 10
Индекс здоровья группы (не ниже среднеучрежденческого) Ежемесячно	$N = A * 100 / B$, где А- численность не болевших детей, В- численность воспитанников по списку, N-индекс здоровья; 0-травматиз 10
5. Повышение профессионального мастерства – до 30 баллов	
Соблюдение норм профессиональной этики Ежемесячно	Да\нет 10
Активность по повышению профессионального уровня Ежемесячно (кроме мая)	Название мероприятий, наличие документов 20
Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам анкетирования, информация с сайта). Май	Да\нет, процент удовлетворённости 20

Дополнительные показатели премирования:

1. Выполнение особо важного и трудного задания (методическое объединение, день открытых дверей, общественно-полезная образовательная деятельность, участие в разработке и реализации программ, проектов) – до 5000 рублей
2. Наставничество и сопровождение молодых специалистов – до 1000 рублей
3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации)- до 1000 рублей
4. Позитивные результаты при участии в профессиональном конкурсе – до 8000 рублей.

Музыкальный руководитель

Основные показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества – до 30 баллов	

Позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей (по итогам педагогической диагностики) Май, сентябрь	($N = A/B * 100\%$, где А- численность воспитанников, имеющих положительную динамику развития, В- численность воспитанников, охваченных данным видом деятельности, N-доля воспитанников, имеющих – положительную динамику.)	10
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья Ежемесячно (кроме мая, сентября)	Да\нет	10
Реализация программ дополнительного образования Ежемесячно	Да\нет, количество детей, получивших услугу	10
Реализация программы здоровья Ежемесячно (индекс здоровья по учреждению не менее 85%, отсутствие травматизма)	Да \нет,	10
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией – до 10 баллов		
Отсутствие обоснованных обращений родителей, конфликтных ситуаций. Ежемесячно	Да\нет	10
3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей) – до 10 баллов		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательной программы. Мобильность предметно-образовательной среды. Ежемесячно	Да\нет	10
4.Эффективность воспитательной системы образовательной организации – до 20 баллов		
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями Ежемесячно	Количество мероприятий, проведённых вместе с родителями	10
Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры Ежемесячно	Да \нет, название	10
5. Повышение профессионального мастерства – до 30 баллов		
Соблюдение норм профессиональной этики Ежемесячно	Да\нет	10
Реализация мероприятий по профессиональному росту Ежемесячно	Да\нет Наличие отчётной документации	10
Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей Ежемесячно	Да\нет	10

Дополнительные показатели премирования:

1. Выполнение особо важного и трудного задания (методическое объединение, день открытых дверей, общественно-полезная образовательная деятельность, участие в разработке и реализации программ, проектов) – до 5000 рублей
2. Наставничество и сопровождение молодых специалистов – до 1000 рублей
3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации) – до 1000 рублей

Учебно-вспомогательный персонал

Заведующий хозяйством

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	стоимость показателей
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов, жалоб сотрудников, родителей. Ежемесячно	20
2.	Повышенная напряжённость рабочего графика, требующая концентрации дополнительных физических и умственных усилий. Привлечение дополнительных источников финансирования. Март, июнь, сентябрь, декабрь	30
3.	Исполнительская дисциплина. Качественное ведение и сдача документации, отчётов и т.д. Ежемесячно (кроме марта, июня, сентября, декабря)	30
4	Обеспечение безаварийного функционирования системы жизнеобеспечения. Оперативность в устранении недостатков. Ежемесячно	20
5	Осуществление внутреннего контроля за работой обслуживающего персонала (с составлением актов, справок и т.п.) ежемесячно	20
6	Организация и участие в общественных мероприятиях организации ежемесячно	10

Старшая медицинская сестра, медицинская сестра

№	Основные показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Качественная организация питания воспитанников. Выполнение нормы физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах с предоставлением протоколов лабораторных исследований. Май, ноябрь	30
2.	Сохранение показателей здоровья воспитанников - отсутствие травматизма, - индекс здоровья (не менее 85% по д\с) $N = A * 100 / B$, где А- численность неболевших детей, В- численность воспитанников по списку, N-индекс здоровья;	20

	- пропуски по болезни на одного ребёнка N = A/B, где А- численность пропусков по болезни в месяц по д\с, В- численность воспитанников по списку, N-число пропусков по болезни на одного ребёнка Ежемесячно	
3	Высокий процент посещаемости детей (не менее 80%) N = A*100%/B, где А-кол-во факт. детодней; В- плановый показатель детодней (В=Ч*К, где Ч- число детей по МЗ на полный день, К- число раб.дней); N- процент фактической посещаемости Ежемесячно	30
4.	Исполнительская дисциплина (постоянное и чёткое соблюдение сроков выполнения) Ежемесячно	10
5.	Создание благоприятного психологического микроклимата в Учреждении (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов) Ежемесячно	10
6.	Организация и проведение мероприятий по активному взаимодействию с родителями Ежемесячно (кроме мая и ноября)	30

Делопроизводитель

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	стоимость показателей
1.	Повышенная напряжённость рабочего графика, требующая концентрации дополнительных физических и умственных усилий. Ежемесячно	20
2.	Создание благоприятного психологического микроклимата (отсутствие жалоб, конфликтов, четкое соблюдение правил и норм поведения, участие в общественной жизни организации) Ежемесячно	20
3.	Исполнительская дисциплина. Качественное ведение и сдача документации, отчётов и т.д. Ежемесячно	20
4.	Своевременное и качественное ведение электронной базы. Ежемесячно	20
5.	Качественное и оперативное исполнение особо важных и срочных работ, разовых поручений руководства. Ежемесячно	20

Бухгалтер

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	стоимость показателей
1.	Повышенная напряжённость рабочего графика, требующая концентрации дополнительных физических и умственных усилий Январь, апрель, июль, ноябрь	30
2.	Создание благоприятного психологического микроклимата (отсутствие жалоб, конфликтов, четкое соблюдение правил и норм поведения, участие в общественной жизни организации) ежемесячно	20
3.	Проявление инициативы, креативности. Реализация профессиональных идей, направленных на экономическую	10

	эффективность Ежемесячно	
4	Отсутствие замечаний к качеству работ, которые лежат в сфере ответственности сотрудника Ежемесячно	20
5.	Качественное и своевременное проведение закупочной компании. Ежемесячно (кроме января, апреля, июля, ноября)	30
6.	Исполнительская дисциплина. Качественное ведение и сдача документации, отчётов и т.д. Ежемесячно	20

Младший обслуживающий персонал

Повар

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Обеспечение приготовления качественной, вкусной и здоровой пищи в соответствии с технологией приготовления, образцовая организация питания.	50
2.	Создание благоприятного психологического климата в Учреждении (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20
3.	Строгое соблюдение правил СанПиН. (исполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения)	30

Няня

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Состояние здоровья воспитанников, высокий процент посещаемости (не менее 80%) (отсутствие травматизма, индекс здоровья не ниже среднего по учреждению за месяц)	30
2.	Соблюдение правил санэпидрежима (качественная уборка помещений, образцовая организация детского питания, реализация программы "здоровья")	30
3.	Создание благоприятного психологического микроклимата в Учреждении (помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20
4.	Исполнительская дисциплина (исполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения)	20

Машинист по стирке и ремонту белья; кастелянша

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
---	--	--------------------------------

1.	Обеспечение сохранности и учёта вверенного имущества. Качественное выполнение обязанностей.	50
2.	Выполнение санитарных норм, правил безопасности, охраны труда. Исполнительская дисциплина.	30
3.	Создание благоприятного психологического микроклимата (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20

Кухонный работник

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение санитарных норм, техники безопасности, пожарной безопасности.	50
2.	Создание благоприятного психологического климата в Учреждении (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	30
3.	Обеспечение сохранности инвентаря, оборудования Учреждения	20

Сторож, вахтёр

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Обеспечение сохранности имущества Учреждения. Соблюдение правил безопасности.	60
2.	Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, распоряжений)	20
3.	Создание благоприятного психологического климата (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20

Дворник

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Качественная и своевременная уборка территории.	50
2.	Сохранность имущества Учреждения	30
3.	Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, распоряжений, соблюдение профессиональной этики)	20

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Своевременность и качество выполняемых работ	40
2.	Создание благоприятного психологического микроклимата в Учреждении (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20
3.	Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения,	40

	соблюдение техники безопасности)	
--	----------------------------------	--

Уборщица производственных и служебных помещений

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Своевременное и качественное выполнение обязанностей, соблюдение санэпидрежима	50
2.	Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения, соблюдение техники безопасности)	30
3.	Создание благоприятного психологического микроклимата (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20

Кладовщик

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет и стоимость показателей
1.	Качественное обеспечение и соблюдение требований СанПиН (сохранность, транспортировка, реализация продуктов)	50
2.	Исполнительская дисциплина (Обеспечение своевременного и качественного ведения учётно-отчётной документации, выполнение приказов, распоряжений, бережное отношение к имуществу Учреждения, соблюдение техники безопасности)	30
3.	Создание благоприятного психологического микроклимата в Учреждении (корпоративная культура, этика поведения, отсутствие жалоб, конфликтов)	20

Раздел 5. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Формирование ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).

4.1.1. Работники учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных услуг, имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных учреждением от данной деятельности.

4.1.2. ФОТ учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу), формируется на календарный год.

5.2. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу).

5.2.1. ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности обеспечивает:

а) заработную плату работников учреждения, непосредственно оказывающих услугу;

5.2.2. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

5.2.3. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Су х Н х Т)*60%, где:

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

Су - расчетная стоимость услуги (руб./час за занятие.);

Н - количество человек (потребителей) услуги;

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

5.3. В объеме средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, установленном в пункте 6.2.4. настоящего Положения, **учтены:**

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка работников Учреждения в связи с осуществлением им выплат из ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТпу) (не менее 1/12 от суммы каждой выплаты).

Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

6.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.2. Оплата труда за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, расширение зоны обслуживания производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором Учреждение.

6.3. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 ч. Размер выплаты – 35% оклада за каждый час работы.

. Размер выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Раздел 7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц **22 и 7** числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

7.2. При выплате заработной платы бухгалтерия учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

7.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

7.5. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), открытый в кредитной организации (банке).

Учреждение вправе самостоятельно выбирать кредитную организацию (банк) для открытия лицевых счетов работников. Услуги кредитной организации (банка) оплачиваются учреждением самостоятельно.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет руководитель Учреждения.

8.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер учреждения.

8.3. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на основании приказа на заместителя директора учреждения по учебно - воспитательной работе и заведующую хозяйством.

8.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тобольска, коллективным договором и иными локальными нормативными актами учреждения.

8.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

8.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения предусмотренной настоящим Положением системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.