

ПРИНЯТО:

На заседании педагогического
совета МАОУ Борковской средней
общеобразовательной школы
Протокол от 22.06.2021г. №

РАССМОТРЕНО:

На заседании Управляющего
совета МАОУ Борковской
средней общеобразовательной
школы

Протокол от 25.06.2021г. №



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАОУ Борковской средней общеобразовательной школе
Тюменского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение МАОУ Борковской СОШ разработано в соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 29,31,56 Устава муниципального образования Тюменского муниципального района, постановление администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014г. № 3207 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Уставом образовательного учреждения».

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

1.3. Зарботная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 5, 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.4. Источником финансирования расходов на оплату труда являются средства областного бюджета, направляемые на исполнение государственных полномочий в части обеспечения государственных прав граждан на получение дошкольного общего, начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственными образовательным стандартом общего образования.

1.5. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящим Положением и иными принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Муниципального автономного образовательного учреждения Борковской средней общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (далее - МАОУ Борковская СОШ) формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Формирование фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного в соответствии с

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

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

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

в) количества обучающихся в МАОУ Каменской СОШ.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАОУ Борковской СОШ.

2.2.1. Расчетный фонд оплаты труда МАОУ Борковской СОШ рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда ;

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

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

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

Н - количество обучающихся.

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

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

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

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

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных в соответствии с муниципальным заданием на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных в соответствии с муниципальным заданием на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников , задействованных в оказании данной услуги.

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

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

2.7. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами. Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, в обязанности которых входит содержание имущества (пост. Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016г. № 171).

2.8. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, условия и порядок осуществления которой предусмотрен приложением 1 к настоящему положению.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников

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

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

ФОТЦСТ - централизованный фонд стимулирования труда;

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

КЦСТ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

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

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Расчетный фонд оплаты труда МАОУ Борковской СОШ состоит из базовой части (ФОТБ), стимулирующей части (ФОТСТ) и социальной части (ФОТСОЦ).

4.2. Объем базовой части (ФОТБ) составляет не более 70% фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ, предусмотренного на базовую и стимулирующую части. Объем стимулирующей части (ФОТСТ) составляет не менее 30% фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

4.4. За счет средств социальной части (ФОТСОЦ) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам и руководителям по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений, в размере 26 тыс. рублей;
- ежемесячные доплаты работникам и руководителям, имеющим государственные награды или

почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;
- б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;
- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
- г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в МАОУ Борковской СОШ дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТБ) обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАОУ Борковской СОШ (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- б) иные категории педагогических работников (социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог);
- в) административно-управленческий персонал (руководитель, заместитель руководителя по УВР, ВР, главный бухгалтер);
- г) учебно-вспомогательный персонал (секретарь, системный администратор, сопровождающий, завхоз);
- д) младший обслуживающий персонал (водитель, уборщица служебных помещений, гардеробщик).

4.7. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание МАОУ Борковской СОШ в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТБ), при этом:

- а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТП), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

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

В случае изменения фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников МАОУ Борковской СОШ в соответствии с настоящей положением с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.

4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебновспомогательного персонала с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых МАОУ Борковской СОШ с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности МАОУ Борковской СОШ.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП), состоит из общей части (ФОТО) и специальной части (ФОТСП).

Объем общей части (ФОТО) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП).

Объем специальной части (ФОТСП) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТПП).

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

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

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

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

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

$$\text{СТП} = \frac{\text{ФОТО} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{ где}$$

СТП - стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

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

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТСП), обеспечивает:

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами МАОУ Борковской СОШ (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса):

- за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек выплачивается не менее 1000 рублей в месяц, в классах с численностью менее 14 человек, сумма рассчитывается пропорционально численности

обучающихся в соответствующем классе(классах);

-доплата за классное руководство рассчитывается по следующей формуле:

$$P=C*A*a*72*15\%, \text{ где}$$

P-доплата за классное руководство;

C-стоимость бюджетной образовательной услуги;

A- квалификационная категория педагога;

A-средняя наполняемость в классах;

72 часа-норма учебной нагрузки в месяц.

-доплата за заведование кабинетами повышенной опасности (мастерская технического труда, спортивный зал, кабинет информатики, кабинет физики) составляет 1600 рублей в месяц, другие кабинеты-1100 рублей в месяц, за заведование кабинетом химии с двумя лабораториями и за заведование музея доплата составляет 3200 рублей в месяц;

Доплата за руководство методическими объединениями составляет 1220,08 рублей в месяц.

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

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

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

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

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

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

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

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

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

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

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 1,20;

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

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

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках - 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в

том числе сетевых, технологий - 1,05;

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

$$П = Ч / К / Н * С, \text{ где:}$$

Ч - общая численность обучающихся ;

К - общее количество классов (классов/комплектов) ;

Н - количество обучающихся в подгруппе;

С - коэффициент коррекции, определяемый самостоятельно от 0,5 до 1 (для МАОУ Борковской СОШ коэффициент коррекции составляет 0,8)

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

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

Ч - общая численность обучающихся ;

К - общее количество классов (классов/комплектов) .

5.11. Ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (дополнительная выплата) в размере 5000 рублей, которая осуществляется с 01.09.2020г. за счет средств иного межбюджетного трансферта согласно приложению 1 настоящему постановлению.

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

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

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

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

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

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

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

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$ДО = СТП \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + \dots m \times Тm \times Кm) \times А \times П.$$

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ; выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; периодические кратковременные дежурства в МАОУ Борковской СОШ в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МАОУ Борковской СОШ (ФОТСТ) обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям) распределяются по представлению руководителя МАОУ Борковской СОШ комиссией управляющего совета.

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

7.3. Условием осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий) будет являться достижение следующих показателей эффективности и результативности труда:

Должность	Показатели результатов деятельности	Количество баллов
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей)):	
	1.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	0-100 баллов

1.2. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	0-100 баллов
1.3. Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных.	0-100 баллов
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников:	
2.1. Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	0-100 баллов
2.2. Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	0-100 баллов
2.3. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального обучения в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	0-100 баллов
2.4. Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
2.5. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	0-100 баллов
3. Обеспечение общественного обеспечения в образовательном процессе, повышение открытости и демократизации образовательным учреждением:	
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	0-100 баллов
3.2. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	0-100 баллов
3.3. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	0-100 баллов
3.4. Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	0-100 баллов
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
4.1. Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	0-100 баллов
4.2. Проведение системной работы по сохранению контингента	0-100 баллов
4.3. Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества	0-100 баллов

образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	
4.4.Проведение в системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями	0-100 баллов
4.5.Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурентных мероприятий, интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе с ограниченными возможностями	0-100 баллов
4.6.Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	0-100 баллов
4.7. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	0-100 баллов
5.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
5.1.Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярное время	0-100 баллов
5.2.Реализация программ дополнительного образования	0-100 баллов
5.3.Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	0-100 баллов
5.4.Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	0-100 баллов
5.5.Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений, правонарушений среди обучающихся)	0-100 баллов
5.6.Участие в комплексов психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	0-100 баллов
5.7.Организация и привлечение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	0-100 баллов
5.8.Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	0-100 баллов
5.9.Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	0-100 баллов
5,10 Администрирование электронной системы	0-100 баллов

Учитель	6. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий или участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей(законных представителей))	
	6.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовании в образовательном процессе	0-100 баллов
	6.2. Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и др.)	0-100 баллов
	7. Повышение профессионального мастерства	
	7.1. Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	0-100 баллов
	7.2. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	0-100 баллов
	7.3. Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	7.4. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	0-100 баллов
	8. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	8.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	0-100 баллов
	8.2. Организация своевременного актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	0-100 баллов
	9. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	9.1. Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, и соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	0-100 баллов
	9.2. Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	0-100 баллов
	9.3. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями	0-100 баллов
	9.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурентных мероприятий интеллектуальной направленности	0-100 баллов

	различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями	
	9.5.Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	0-100 баллов
	9.6.Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	0-100 баллов
	10.Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	10.1.Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	0-100 баллов
	10.2.Организация участия обучающихся и родителей(законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	0-100 баллов
	10.3.Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	0-100 баллов
	10.4.Организация профилактической работы с обучающимися	0-100 баллов
	10.5.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	0-100 баллов
	10.6.Организация и проведения мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	0-100 баллов
	10.7.Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	0-100 баллов
	10.8.Охват обучающихся горячим питанием	0-100 баллов
	10.9.Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	0-100 баллов
Педагог-библиотекарь	11.Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	11.1.Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	0-100 баллов
	11.2.Создание элементов развивающей среды (оформление УО, кабинет музея и т.д.)	0-100 баллов
	11.3.Полноценное и качественное использование фондов библиотек, в том	0-100 баллов

	числе электронных	
	12.Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	12.1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках, утвержденных форматов повышения квалификации	0-100 баллов
	12.2.Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	13.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	
	13.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	0-100 баллов
	14.Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	14.1.Проведение системной работы на сохранение здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	0-100 баллов
	15.Эффективность воспитательной системы образовательного процесса	
	15.1.Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	0-100 баллов
Заведующий хозяйством	15.2.Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	0-100 баллов
	16.1.Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	0-100 баллов
	16.2.Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	0-100 баллов
	16.3.Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	0-100 баллов
	16.4.Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	0-100 баллов
	16.5.Содержание пришкольной территории без замечаний	0-100 баллов
	16.6.Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного	0-100 баллов

	процесса, в том числе содействие и обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии требованиям	
	16.7.Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	16.8.Отсутствие предписаний надзорных органов	0-100 баллов
	16.9.Обеспечение стабильной деятельности обслуживания персонала	0-100 баллов
Работники бухгалтерии	17.	0-100 баллов
	17.1.Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использования бюджетных средств	
	17.2.Отсутствие нарушений по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	0-100 баллов
	17.3.Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	0-100 баллов
	17.4.Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путей самообразования	0-100 баллов
	17.5.Активная разъяснительная работа педагогическим коллективом и родительской общественности	0-100 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщица служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.)	18.	0-100 баллов
	18.1.Проведение генеральных уборок	
	18.2.Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-100 баллов
	18.3.Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	0-100 баллов
	18.4.Участие в подготовке и проведение общешкольных мероприятий образовательного учреждения	0-100 баллов
Водитель, сопровождающий	12.2.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0-100 баллов
	13.1.Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	0-100 баллов
	14.1.отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	0-100 баллов
	15.1.Эффективное и экономное расходование горюче-смазочных материалов	0-100 баллов
	20.	0-100 баллов
Секретарь	20.1.Исполнительская дисциплина	
	20.2.Расширение функциональных обязанностей	0-100 баллов
	20.3.Качественное ведение	0-100 баллов

	документации	
	20.4.Хранение документов строгой отчетности, защита от неправомерного использования персональных данных работника, сохранности служебной тайны, конфиденциальности информации	0-100 баллов
Педагог-психолог, педагог-логопед, учитель-дефектолог	21.Повышение профессионального мастерства	
	21.1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	0-100 баллов
	21.2. Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	21.3.Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	0-100 баллов
	21.4.Сопровождение молодых специалистов	0-100 баллов
	22.Обеспечение общественного участия в образовательном процесс, повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	
	22.1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	0-100 баллов
	23.Эффективность работы по достижению результатов нового качества:	
	23.1.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	0-100 баллов
	23.2.Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	0-100 баллов
	24.Эффективность воспитательной системы образовательной организации:	
	24.1.Организация участия обучающихся и родителей и различных мероприятиях, организованных с участием друг их ведомств	0-100 баллов
	24.2.Организация профилактической работы с обучающимися	0-100 баллов
	24.3.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	0-100 баллов
	24.4.Организация и проведение просветительной деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	0-100 баллов
	24.5.Обеспечение квалификационной помощи педагогам в оказании	0-100 баллов

	поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	
Сопровождающий	24.6.Сопровождение учащихся к месту учебы на школьном транспорте	0-100 баллов
Социальный педагог	25. Повышение профессионального мастерства	
	25.1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	0-100 баллов
	25.2.Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	26. Обеспечение общественного участия в образовательном процесс, повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	
	26.1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	0-100 баллов
	27.Эффективность работы по достижению результатов нового качества:	
	27.1.Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	0-100 баллов
	27.2.Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	0-100 баллов
	28.Эффективность воспитательной системы образовательной организации:	
	28.1.Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство, в том числе в каникулярное время обучающихся(воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих из различных видах учета	0-100 баллов
	28.2.Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	0-100 баллов
	28.3.Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	0-100 баллов
	28.4.Организация профилактической работы с обучающимися	0-100 баллов
	28.5.Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	0-100 баллов
	28.6.Организация и проведение	0-100 баллов

	мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и с семьями детей группы особого внимания	
	28.7. Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	0-100 баллов
	28.8. Сопровождение учащихся к месту учебы на школьном транспорте	0-100 баллов
Дворник	29. Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии	0-100 баллов
Системный администратор	30. 30.1. Своевременное размещение полной и достоверной информации в Сети Интернет	0-100 баллов
	30.2. Своевременное ведение электронного журнала на официальном сайте образовательного учреждения в Сети Интернет, в автоматизированной информационной системе «Электронная школа» Тюменской области	0-100 баллов
	30.3. Своевременное предоставление информации по запросу Учредителя	0-100 баллов
Советник директора	25.1. За проведение системной работы по патриотическому воспитанию обучающихся	0-100 баллов
	25.2. За вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления при наличии отчетной документации	0-100 баллов
	26.1. За организацию и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей	0-100 баллов
	27.1. Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (родительские собрания, классные часы, мероприятия и др.) -школьный -муниципальный -региональный, в том числе через средства массовой информации (газеты, журналы, сайт)	0-100 баллов
	27.2. За соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов

Воспитатели	1.1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	0-100 баллов
	1.2. применение и внедрение новых методик и игровых технологий в образовательной деятельности.	0-100 баллов
	1.3. эффективное использование современного оборудования и ТСО пособий для выполнения образовательных программ	0-100 баллов
	2.1. позитивные результаты образовательной деятельности педагога в подготовке мероприятий различного уровня (праздники, утренники, развлечения): - в рамках ДООУ, село - район областной, федеральный уровень	0-100 баллов
	2.2. Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	0-100 баллов
	2.3. Использование новых форм проведению утренней, бодрящей гимнастики.	0-100 баллов
	3.1. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	0-100 баллов
	3.2. позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики	0-100 баллов
	3.3.своевременное и качественное оформление группы (по тематическим неделям, праздникам, обновление)	0-100 баллов
	3.4.за подготовку к новому учебному году (оформление цветников, поле чудес, ремонт и т.д.)	0-100 баллов
	4.1. Повышение профессионального мастерства	0-100 баллов
	4.2.разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост.(темы самообразования)	0-100 баллов
	4.3.соблюдение норм профессиональной этики, помощь и взаимовыручка.	0-100 баллов
	5.1. Обеспечение общественного участия в образовательном	0-100 баллов

	процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	
	5.2.отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	0-100 баллов
	5.3.развитие различных форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	0-100 баллов
	5.4.За применение новых компьютерных технологий в годовом планировании	0-100 баллов
	6.За ведение личной страницы на сайте и размещение публикаций. За повышение имиджа ДООУ (участие в мероприятиях села, т. д) За индивидуальную работу с детьми инвалидами и детьми ОВЗ За подготовку заданий консультативно- методического пункта) для 1 младшей группы работа со сложным контингентом (в период адаптации новых воспитанников) За оказание услуги по проведению группы адаптации	0-100 баллов
Заведующая структурного подразделения дошкольного образования.	7.1. Ведение документации по делопроизводству, ТБ, ПБ.	0-100 баллов
	7.2.Выполнение показателя «объем оказываемой муниципальной услуги» муниципального задания по услуге «Реализация образовательной программы дошкольного образования» менее 80% более 90%	0-100 баллов
	7.3.Выполнение показателя «объем оказываемой муниципальной услуги» муниципального задания по услуге «Предоставление услуг по присмотру и уходу за детьми, содержанию детей»: менее 80% более 90%	0-100 баллов
	7.4.Фактическая посещаемость: ниже 75% выше 80%	0-100 баллов
	7.5.Имеются предписания (представления, протесты, информация) органов надзора и	0-100 баллов

	контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате действий (бездействия) руководителя образовательного учреждения	
	7.6. Имеются признанные обоснованными заявления и (или) жалобы граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц, на действия (бездействие) руководителя (иных работников) образовательного учреждения	0-100 баллов
	7.7. Имеются факты несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации и отчетности в орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательного учреждения	0-100 баллов
	7.8. Имеются замечания по деятельности образовательного учреждения, выявленные в результате проверок, контрольно-методических выездов, проводимых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения	0-100 баллов
	7.9. за повышение имиджа ДООУ (участие в мероприятиях д/сада, села, т. д)	0-100 баллов
	7.10. за подготовку к новому учебному году (оформление цветников, поле чудес, ремонт и т.д.)	0-100 баллов
	7.11. повышение профессиональной квалификации педагогов учреждения, высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения (за данный период), За ведение методической работы	0-100 баллов
		0-100 баллов
Музыкальный руководитель	8.1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	0-100 баллов
	8.2. применение и внедрение новых методик и игровых технологий в образовательной деятельности и применение ТСО.	0-100 баллов
	8.3. позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности	0-100 баллов

	8.4.различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья: село, районный уровень областной, федеральный уровень	
	8.5. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	0-100 баллов
	8.6. За оформление наглядного материала и пополнение развивающей среды, пособий для занятий без замечаний	0-100 баллов
	8.7. Повышение профессионального мастерства	0-100 баллов
	8.8. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост. (работа по теме самообразования)	0-100 баллов
	8.9. Соблюдение норм профессиональной этики, помощь и взаимовыручка. Распространение педагогом своего опыта работы (открытые показы, публикации в СМИ, выступления, работа с сайтом): - в рамках ДОУ, село - район, областной, федеральный уровень За повышение имиджа ДОУ (участие в мероприятиях МО, т. д) За ведение личной страницы на сайте и размещение публикаций.	0-100 баллов
бухгалтер	10.1.Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов .	0-100 баллов
	10.2.Приобретение новых профессиональных знаний путем самообразования.	0-100 баллов
	10.3.Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью.	0-100 баллов
	10.4.За работу без замечаний контролируемых и проверяющих органов	0-100 баллов
	10.5.За размещение информации на интернет ресурсах	0-100 баллов
	10.6.Проведение мероприятий по закупкам	0-100 баллов

	За взаимозаменяемость и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Помощник воспитателя	11.3а работу без замечаний, контролируемых и проверяющих органов: - контролирующий орган ДООУ - контролирующий орган район, область	0-100 баллов
	11.2.3а помощь воспитателю в оформлении группы и пополнение развивающей среды без замечаний	0-100 баллов
	11.3.3а культуру взаимодействия с воспитанниками и родителями без замечаний За фактическую посещаемость 85-99% 75-84%	0-100 баллов
	11.4.3а помощь в проведении прогулки без замечаний	0-100 баллов
	11.5.3а помощь в организации образовательного процесса (игра и занятие с детьми по подгруппам) без замечаний	0-100 баллов
	11.6.3а повышение имиджа ДООУ (участие в мероприятиях д/сада, села, заметки в СМИ и т. д.)	0-100 баллов
	11.7.3а соблюдение ТБ в групповых, прогулочных участках и входных групп (крыльцо, мокрый пол, закрепление мебели и т.д.)	0-100 баллов
	11.8.Подготовка группы к новому учебному году, поддержания порядка и благоустройство территории ДООУ (участок, цветники, ремонт и т. д.)	0-100 баллов
	11.9.3а взаимозаменяемость и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-100 баллов
	11.10.для 1 младшей работа со сложным контингентом воспитанников (в период адаптации новых воспитанников)	0-100 баллов
Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, дворник, уборщица.)	12.1.3а повышение имиджа ДООУ (участие в мероприятиях д/сад, села, заметки в СМИ и т. д.)	0-100 баллов
	12.2.Содержание помещений и оборудования в соответствии с	0-100 баллов

	требованиями СанПиН без замечаний	
	12.3. За работу с дез. средствами	0-100 баллов
	12.4. За взаимозаменяемость и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-100 баллов
	12.5. За работу без замечаний контролируемых и проверяющих органов	0-100 баллов
	12.6. За погрузку- разгрузку белья	0-100 баллов
	12.7. Подготовка к новому учебному году, поддержания порядка и благоустройство территории ДОУ (участок, цветники, ремонт и т. д.)	0-100 баллов
	12.8. За особый режим рабочего времени	0-100 баллов
	12.9. Проведение генеральных уборок	0-100 баллов
Комендант	9.1. За обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории и помещении детского сада без замечаний	0-100 баллов
	9.2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ОТ и Т.Б. в учреждении без замечаний	0-100 баллов
	9.3. За своевременное разведение дез. растворов	0-100 баллов
	9.4. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищённости в ДОУ	0-100 баллов
	9.5. Отсутствие замечаний контролируемых органов - контролирующий орган ДОУ - контролирующий орган район, область	0-100 баллов
	9.6. За повышение имиджа ДОУ (участие в мероприятиях детского сада, села, заметки в СМИ и т.д.)	0-100 баллов
	9.7. За взаимозаменяемость и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-100 баллов
	9.8. За подготовку к новому учебному году (оформление цветников, поле чудес, ремонт и т.д.)	0-100 баллов

	9.9. Соблюдение норм профессиональной этики	0-100 баллов
	9.10. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	0-100 баллов
	9.11. Обеспечение комфортного пребывания всех воспитанников в дошкольном учреждении	0-100 баллов

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий), включая показатели эффективности труда для работников (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных нормативных актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

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

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

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района.

9.Сроки выплаты заработной платы и размеры премирования

9.1. Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется, индивидуально с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности образовательного учреждения.

9.2.Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию по решению комиссии в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде за нарушение правил трудового распорядка и должностных обязанностей.

9.3.Основание м для принятия решения указанного решения, указанного в п.7.2. является приказ директора об применении дисциплинарного взыскания. Не предоставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором допущено или выявлено нарушение.

9.4.Работникам, работавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

9.5.Сроки выплаты заработной платы устанавливается 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

10. Порядок премирования

10.1. Распределение средств стимулирующего фонда осуществляется ежемесячно управляющим советом.

10.2. Управляющий совет принимает решение о премировании и размере премий открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

10.3. Заседание Управляющего совета проводятся по итогам работы за текущий месяц не позднее 30 числа текущего месяца.

10.4. Решение Управляющего совета о премировании работников МАОУ Борковской СОШ оформляются протоколом, который подписывается председателем управляющего совета и секретарем.

10.5. Для определения размера премии работников Управляющий совет оценивает их деятельность по бальной системе на основании информации, представленной директором МАОУ Борковской СОШ, Управлением образования Администрации Тюменского муниципального района. Заместителя директора школы предоставляют директору аналитическую информацию к премированию заместителя директора по учебно-воспитательной работе, хозяйственно-технические работники – заведующим хозяйством, работники бухгалтерской службы – главным бухгалтером.

10.6. Премия работникам за счет стимулирующего фонда выплачивается на основании приказа директора, который издается в соответствии с протоколом заседания управленческого совета.

10.7. При распределении фонда стимулирования труда учитываются выплаты:

- 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.

Принято:

Решением педагогического
Совета

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников и распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда МАОУ Борковской СОШ от 30.06.2020г.

Положение об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций за счет средств иного межбюджетного трансферта

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

2. Настоящее положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе

адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

3. Вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 рублей).

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

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

6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

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

8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

9. Условия и порядок выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам осуществляется согласно приложению 1.

10. Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2020 года.

Приложение 1
к Положению об условиях и порядке осуществления выплат
ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим
работникам муниципальных образовательных организаций за счет средств иного
межбюджетного трансферта

**Условиям и порядок осуществления выплаты денежного вознаграждения за
классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций
за счет средств иного межбюджетного трансферта**

1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

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

2. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой

денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

3. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству*

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство _ в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками общеобразовательной организации, ведущими учебные занятия в данном классе.

5. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций[^] осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке" классное руководство в должностные обязанности-педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

6. Пунктом 9 Правил установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Снижение размера выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из областного бюджета, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, не допускается.

7. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- * выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем-

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

9. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).