

Принято:  
Собранием коллектива работников  
МАОУ лицей № 81 города Тюмени  
Протокол № 6  
24» 11 2020г.

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
Чемакина Н.В.



## Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ лицея № 81 города Тюмени

### 1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в редакции постановления Администрации города Тюмени от 24.12.2019 № 249-пк (далее – постановление № 2-пк), постановлением Администрации города Тюмени от 27.02.2012 № 18-пк «Об утверждении Положения о предоставлении муниципальным автономным и бюджетным учреждениям города Тюмени субсидий на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания», уставом Учреждения.

Методика формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее по тексту – Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных автономных и бюджетных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее по тексту – образовательная организация).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, настоящей Методикой с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединение профсоюзов) и объединений работодателей. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности образовательной организации, успешного и добросовестного исполнения своих обязанностей, проявления инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины.

1.3. Положение распространяется на всех работников образовательной организации.

### 2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Учреждением муниципального задания и определенные



муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени (далее - субсидия на иные цели), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств, поступающих в счет возмещения нормативных затрат на проведение мероприятий по содействию трудоустройству граждан на рабочие места временного характера, зарегистрированных в государственных автономных учреждениях Тюменской области Центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных граждан.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

- а) базового норматива затрат на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- б) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеразвивающих программ;
- в) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ в области искусств;
- г) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеобразовательных программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий;
- д) базового норматива затрат на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- е) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах «а», «в», «г» настоящего пункта;
- ж) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте «а» настоящего пункта;
- з) количества обучающихся в образовательной организации.

2.3. Формирование ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times (K_{vi} + K_{oi}) \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  – базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования Администрации города Тюмени (далее департамент образования);

$H_i$  – количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -тая муниципальная услуга;

$K_{vi}$  – коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -той муниципальной услуги;

$K_{oi}$  – отраслевой корректирующий коэффициент к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -той муниципальной услуги;

$D$  – доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенного до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, определяется локальным нормативным актом образовательной организации, в течении семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в



соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times N_i \times \text{Ч}_i \times n_i \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  – базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  – количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -тая муниципальная услуга;

$\text{Ч}_i$  – количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

$n_i$  – количество учебных недель на период предоставления  $i$ -й муниципальной услуги;

$D$  – доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенного до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, определяется локальным нормативным актом образовательной организации, в течении семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.6. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times N_i \times \text{Ч}_i \times n_i \times K_{\text{в}i} \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда

$N_i$  – базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  – количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -тая муниципальная услуга;

$\text{Ч}_i$  – количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

$n_i$  – количество учебных недель на период предоставления  $i$ -й муниципальной услуги;

$K_{\text{в}i}$  – коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -той муниципальной услуги;

$D$  – доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенного до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ в области искусств, определяется локальным нормативным актом образовательной организации, в течении семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.7. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times N_i \times \text{Ч}_i \times n_i \times K_{\text{в}i} \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  – базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  – количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -тая муниципальная услуга;

$\text{Ч}_i$  – количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

$n_i$  – количество учебных недель на период предоставления  $i$ -й муниципальной услуги;



К<sub>в</sub>i – коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием i-той муниципальной услуги;

Д – доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенного до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, определяется локальным нормативным актом образовательной организации, в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.8. ФОТ Учреждения в пределах объема средств, поступающих в счет возмещения нормативных затрат на проведение мероприятий по содействию трудоустройству граждан на рабочие места временного характера, зарегистрированных в государственных автономных учреждениях Тюменской области Центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных граждан, состоит из базовой части, гарантирующей заработную плату работников, работающих на временных рабочих местах:

1) должностной оклад в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области (с учетом районного коэффициента и страховых взносов);

2) выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (с учетом районного коэффициента и страховых взносов).

### **3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций**

3.1. В целях усиления материальной заинтересованности руководителей и работников образовательной организации в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач, надлежащего исполнения должностных обязанностей департамент образования формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (далее – централизованный фонд).

3.2. Департамент образования формирует централизованный фонд за счет бюджетных средств, направленных на фонд оплаты труда, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по следующей формуле:

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

ФОТ<sub>цст</sub> – централизованный фонд образовательной организации;

ФОТ<sub>1</sub>, ФОТ<sub>2</sub>, ..., ФОТ<sub>n</sub> – фонд оплаты труда каждой образовательной организации, сформированный из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования;

К<sub>цст</sub> – коэффициент отчислений в централизованный фонд от фонда оплаты труда образовательных организаций, сформированный из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.3. Коэффициент отчислений в централизованный фонд (К<sub>цст</sub>) от фонда оплаты труда образовательных организаций, сформированный из объема бюджетных средств, доведенного до образовательных организаций в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени.



3.4. Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.5. В целях осуществления выплат из централизованного фонда департамент образования увеличивает объем бюджетных средств, направляемых образовательной организации на выполнение муниципального задания, на основании протокола комиссии, созданной приказом директора департамента образования.

#### **4. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.**

4.1. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации в разрезе услуг, обозначенных в муниципальном задании (за исключением услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

4.2. Исключен.

4.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) фонда определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п.4.10 настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда определяется локальным нормативным актом образовательной организации в течении семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись.

4.3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию дополнительных общеразвивающих программ (ФОТ доп), состоит из базовой части (ФОТб).

4.3.2. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий (ФОТ/доп(овз)), состоит из базовой части (ФОТб).

4.3.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, состоит из базовой части (ФОТб).

4.3.4. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования за счет средств на содержание недвижимого и особо-ценного движимого имущества состоит из базовой части



(ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации.

4.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

4.6. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации; настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

4.7. Должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации устанавливается в размере, не превышающем 85% от должностного оклада руководителя образовательной организации, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере, не превышающем 75% от должностного оклада руководителя образовательной организации. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя(ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя(ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,5.

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

$$Д_{Он} = Д_{Онш} \times А, \text{ где}$$

Дон - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс;

Донш - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс, утвержденный штатным расписанием образовательной организации;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, установленный пунктом 5.8.4 настоящей Методики.

4.8. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников образовательных организаций пересматриваются:

ежегодно по состоянию на 1 января;

ежегодно по состоянию на 1 сентября;

в случаях изменения одного или нескольких базовых нормативов затрат, указанных в подпунктах «а» - «д» настоящего Положения;

в случаях изменения одного или нескольких коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в пп. «а», «в», «г» пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в пп. «а», пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения выплат, установленных п. 5.6, 5.7 настоящего Положения;

в случаях изменения квалификационной категории, установленной п. 5.8.4 Методики;

в случае изменения учебной нагрузки.

4.9. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам образовательного учреждения в соответствии с главой 7 настоящей Методики.



4.10. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) ежемесячные доплаты руководителю и работникам образовательной организации по основному месту работы:

за ученую степень доктора наук – 4700 руб. в месяц;

за ученую степень кандидата наук – 3900 руб. в месяц;

за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

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

б) единовременные выплаты руководителю и педагогическим работникам образовательной организации, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000,00(двадцать шесть тысяч рублей) рублей по основному месту работы;

4.11 Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам образовательной организации в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

4.12. Выплаты работникам образовательной организации, предусмотренные пп.а) п.4.10. настоящего Положения устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

4.13. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренные пп.б) п. 4.10. настоящего Положения производится на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению педагогического работника образовательной организации.

4.14. Выплаты руководителю образовательной организации, предусмотренные п.4.10. настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

4.15. На выплаты, предусмотренные пп. а), п. 4.10. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

4.16. ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели формируется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

## **5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов.**

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

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

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

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагогических работников 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 образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

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

Стп- стоимость бюджетной образовательной услуги,

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

52- количество недель в году;

п – количество учебных недель в учебном году ( количество учебных недель в учебном году устанавливается учебным планом образовательной организации);

a1- количество обучающихся в первых классах;

a2- количество обучающихся во вторых 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;

...

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

5.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с объемом часов, предусмотренных учебным планом, для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, в том числе с учетом часов учебного плана для обучающихся, находящихся на домашнем обучении.

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТсп) обеспечивает:

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

б). осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации ( за заведование кабинетом, за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, в том числе за руководство методическими объединениями, за проверку письменных работ);

в). установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

5.7. Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя не зависимо от количества обучающихся в каждом классе. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей, при осуществлении функций классного руководителя в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в размере 10 000 рублей.



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

5.8.1. с учетом особенности преподавания предметов в соответствии с учебным планом в следующих размерах:

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К1) с учетом:

Предмет	Коэффициент
русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык, письмо и развитие речи*	1,20
предметы учебного плана 1-4 классов начальной школы, язык и литература*, развитие речи*	1,15
литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, естествознание, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции, предусмотренные учебными планами, в т.ч. в условиях интегрированных классов, чтение и развитие речи*, история отечества*, социальные дисциплины*	1,10
физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, социально-бытовая ориентировка*	1,05
право, астрономия, черчение, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, ИЗО*, музыка и пение*, профессионально-трудовое обучение*, трудовое обучение*, трудовая практика*	1,0

\* - для предметов адаптированной основной общеобразовательной программы;

б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения (К2) – 1,05

в) за преподавание учебных предметов на иностранных языках (К3) – 1,10

5.8.2. с учетом особенности реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в следующих размерах:

а). за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы (К4) – 1,20.

5.8.3. с учетом особенностей форм реализации образовательных программ и форм обучения в следующих размерах:

а) за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных, в т.ч. сетевых технологий (К5) - 1,05

5.8.4. за квалифицированную категорию педагогических работников (А) в размере:

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая	1,20
первая	1,1

Размеры выплат из специальной части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации могут меняться в связи с изменением фонда оплаты труда образовательной организации и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

5.8.5. Выплаты компенсационного характера за проверку письменных работ:

Предметы	Доплата к должностному окладу в %
<b>Предметы 1 группы</b>	
Русский язык 5-11 классов	2,5
Литература 5- 11 классов	2,5
Алгебра 7-11 классов	2,5
Геометрия 7-11 классов	2,5



Математика 5-6 классов	2,5
<b>Предметы 2 группы</b>	
Начальные классы	1,5
<b>Предметы 3 группы</b>	
Иностранный язык 5-11 классов	1,0
История 5-11 классов	1,0
Обществознание 5-11 классов	1,0
География 5-11 классов	1,0
Химия 5-11 классов	1,0
Физика 5-11 классов	1,0
Биология 5-11 классов	1,0
Информатика 5-11 классов	1,0
<b>Предметы 4 группы</b>	
Физическая культура 1-11 классов ; черчение; астрономия	0
Изобразительное искусство 1-11 классов	0
Музыка 1-11 классов ; элективные курсы; ОБЖ; право;	0
Технология 1-11 классов ; экономика, предметы дом.обучения	0

Доплата за проверку письменных работ выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу педагогических работников на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.9. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./уч.час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

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

проведение уроков и подготовка к ним;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, факультативов, кружковых занятий, оздоровительных, общественно-полезных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, семьям, обучающимся на дому в соответствии с заключением медицинской организации;

подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса.

## **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, осуществляющего преподавание по нескольким предметам в одном классе (нескольких классах), рассчитывается по формуле:

$$DO = C_{\text{тп}} \times ((N_1 \times T_1 \times K_{11} \times K_2 \times K_3) + (N_{11} \times T_1 \times K_{11} \times K_2 \times K_3 \times K_4) + (N_{2k} \times T_1 \times K_{11}) + (N_{\text{сп}} \times T_{11} \times K_{11}) + \dots + (N_n \times T_n \times K_{1n} \times K_2 \times K_3) + (N_{1n} \times T_n \times K_{1n} \times K_2 \times K_3 \times K_4) + (N_{2k} \times T_n \times K_{1n}) + (N_{\text{сп}} \times T_{1n} \times K_{1n})) \times A, \text{ где}$$

DO – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по нескольким предметам;

С<sub>тп</sub> – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./уч.час);



$N_1...N_n$  - количество обучающихся по предметам в одном классе (нескольких классах) (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$N_{11}...N_{1n}$  - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательный класс (общеобразовательные классы);

$N_{2k}$  – обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по образовательной организации (параллели);

$N_{ср}$  – средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);

$T_1...T_n$  - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

$T_{11}...T_{1n}$  - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

$K_{11}...K_{1n}$  - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

$K_2$  - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

$K_3$  - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов на иностранных языках;

$K_4$  - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

6.3. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание по одному предмету в нескольких классах, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times ((N_1 \times T_1 \times K_2 \times K_3) + (N_{11} \times T_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4) + (N_{2k} \times T_1) + \dots + (N_{ср} \times T_{11}) + \dots + (N_n \times T_n \times K_2 \times K_3) + (N_{1n} \times T_n \times K_2 \times K_3 \times K_4) + (N_{2k} \times T_n) + (N_{ср} \times T_{1n})) \times K_1 \times A, \text{ где}$$

$ДО$  – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по одному предмету в нескольких классах ;

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

$N_1...N_n$  - количество обучающихся по предметам в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$N_{11}...N_{1n}$  - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательные классы;

$N_{2k}$  – обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по образовательной организации (параллели);

$N_{ср}$  – средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);

$T_1...T_n$  - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

$T_{11}...T_{1n}$  - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

$K_1$  - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

$K_2$  - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

$K_3$  - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов на иностранных языках;

$K_4$  - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

6.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса (параллели) на подгруппы, рассчитывается по формуле:

$$ДО = Стп \times ((N_1 \times T_1 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times P_1) + (N_{11} \times T_1 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times P_2) + \dots + (N_n \times T_n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times P_1) + (N_{1n} \times T_n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times P_2)) \times A, \text{ где}$$

$ДО$  – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы;

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



$N1...Nn$  - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$N11...N1n$  - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

$T1...Tn$  - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

$K1$  - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

$K2$  - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

$K3$  - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов на иностранных языках;

$K4$  - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

$\Pi 1$  – коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$\Pi 1 = (N_{ср} / N) \times C1$ , где:

$N_{ср}$  – средняя наполняемость классов по ОУ (параллели);

$N$  - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$C1$  - понижающий коэффициент, применяется для выравнивания уровня должностного оклада и определяется образовательным учреждением, (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

$\Pi 2$  - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$\Pi 2 = (N_{ср} / N1) \times C2$ , где:

$N_{ср}$  – средняя наполняемость классов по ОУ (параллели);

$N1$  - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

$C2$  - понижающий коэффициент, применяется для выравнивания уровня должностного оклада и определяется образовательным учреждением, (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья);

6.5. Должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул, рассчитывается по формуле:

$$ДО = Стп \times N_{ср} \times T \times K1 \times A, \text{ где}$$

$ДО$  - должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул;

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

$N_{ср}$  - средняя наполняемость по образовательной организации (параллели);

$T$  - норма часов за одну ставку в соответствии с действующим законодательством РФ;

$K1$  - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

Со дня начала учебного года должностной оклад педагогического работника, принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 6.2.-6.4, 6.6-6.7 настоящего Положения.

6.6. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C \text{ тп} \times N_{ср} \times T \times K1 \times A \times У, \text{ где}$$

$ДО$  - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому;

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

$N_{ср}$  - средняя наполняемость по образовательному учреждению (параллели);

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

$K1$  - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;



А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.  
У – понижающий коэффициент (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется образовательной организацией с учетом условий, уровня реализации общеобразовательной программы и применения образовательных технологий) устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

6.6.1 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = С_{\text{тп}} \times Н_{\text{ср}} \times Т \times К1 \times А \times У, \text{ где}$$

ДО-должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции;

С<sub>тп</sub>- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./уч.час);

Н<sub>ср</sub> - средняя наполняемость по образовательной организации (параллели);

Т- количество часов психологической и (или) логопедической коррекции в месяц (согласно учебному плану)

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

У – понижающий коэффициент (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется образовательной организацией исходя из количества обучающихся) устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

6.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных, в том числе сетевых, технологий, а также педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях с использованием дистанционных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = С_{\text{тп}} \times Н_{\text{ср}} \times Т \times К1 \times К5 \times А, \text{ где}$$

ДО-должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных технологий;

С<sub>тп</sub>- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./уч.час);

Н<sub>ср</sub> - средняя наполняемость по образовательной организации (параллели);

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

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К5 – повышающий коэффициент за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных технологий;

А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

6.8.Средняя наполняемость обучающихся в классах по образовательному учреждению (параллели) определяется локальным нормативным актом образовательного учреждения, устанавливающим порядок формирования и распределения фонда оплаты труда образовательного учреждения.

## **7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам образовательной организации, которые распределяются ежемесячно в объеме, установленном локальным нормативным актом образовательной организации. При этом доля (ФОТст), подлежащая распределению в квартал, должна соответствовать доле (ФОТст) в год, установленной локальным нормативным актом образовательной организации.

7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст), сформированная исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, распределяется на всех работников образовательной организации за исключением руководителя образовательной организации.

7.2.1 Размер стимулирующих выплат по каждому работнику исчисляется из количества набранных баллов, умноженных на стоимость одного балла.

Стоимость 1 балла исчисляется путем деления объема фонда оплаты труда стимулирующей части (ФОТст) на общее количество баллов работников;



7.2.2.Сложившуюся экономию средств ФОТб и социальной части ФОТ (далее – ФОТсоц) по Услуге-Госстандарт, направить на выплату премий. Выплату установить с периодичностью 1 раз в квартал.

Начисление выплат производится на основании приказа директора лицея.

7.3.Поощрительные выплаты (премии) руководителю образовательной организации производятся в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

7.4. Размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности деятельности работников образовательной организации, в том числе классного руководителя, определяются локальными нормативными актами и (или) коллективным договором образовательной организации, с учетом анализа сложившейся ситуации и перспектив развития образовательной организации и примерных показателей, установленных приказом директора департамента образования. Согласно Приложения 1. Размеры стимулирующих выплат (премий) для работников МАОУ лицея № 81 города Тюмени не должны превышать количество баллов, установленных в Приложении №1.

7.5. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам образовательной организации осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности (за исключением образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность на базе учреждений уголовно-исполнительной системы) и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации.

7.6. На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

## **8. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации**

8.1 За работу с вредными условиями труда, в выходные и праздничные дни, при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

8.2. При замене отсутствующих педагогов доплату производить за фактически проведенные часы в размере 100% должностного оклада от выполненной нагрузки. При расчете учитывать следующие критерии: количество обучающихся в классе, где осуществлялась замена уроков; стоимость ученико - часа с учетом квалификационной категории учителя; количество проведенных часов в данном классе (подгруппе); коэффициент сложности предмета; коэффициент деления на подгруппы; коэффициент за преподавание по программам профильного и углубленного изучения, коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы; коэффициент за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных, в том числе сетевых технологий.

8.3. Все доплаты и надбавки начисляются согласно фактически отработанного времени.

## **9. Распределение ФОТ из средств субсидий на иные цели**

9.1. ФОТ из средств субсидий на иные цели может направляться в объеме и на условиях предоставления субсидии на иные цели, утвержденных приказом директора департамента образования, по каждому виду субсидий, соглашением, заключаемым между департаментом образования и Учреждением (далее - соглашение о предоставлении субсидии на иные цели):

на выплату выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников;



на осуществление выплат стимулирующего характера (премирование) директора и работников Учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени в связи с их участием в решении вопроса местного значения.

9.2. Выплаты выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

9.3. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели могут производиться в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (премий), или в размере, установленном муниципальным правовым актом, департаментом образования, соглашением о предоставлении субсидии на иные цели.

9.4. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели выплачиваются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (премий) по представлению директора Учреждения.

9.5. В целях распределения стимулирующих выплат (премий) из средств субсидий на иные цели, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты (премий) из средств субсидий на иные цели подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц или в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

## 10. Другие вопросы оплаты труда

**10.1. 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.

10.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа директора Учреждения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки



заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

10.3. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются нормативным правовым актом Тюменской области за счет бюджетных ассигнований бюджета Тюменской области, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

## 11. Порядок выплаты заработной платы

11.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 5-го и 20-го числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

20-го числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

5-го числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

11.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

11.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

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

11.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в порядке, установленном статьей 136 Трудового кодекса РФ.

## 12. Заключительные положения

12.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждением.

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

12.3. Ведение табеля учета использования рабочего времени возлагается:



на заместителя директора - в отношении педагогических работников дополнительного образования и платных образовательных услуг;

на специалиста по персоналу – в отношении остальных работников.

12.4. 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 Тюмени, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

12.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

13. Положение вступает в силу с 01.09.2020г.

Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению руководителя, коллектива и Совета Школы.

Ответственность и контроль за исполнением Положения о формировании и использовании фонда оплаты и стимулирования труда МАОУ лицея № 81 города Тюмени возлагается на директора МАОУ лицея № 81 города Тюмени Лобовскую Е.В.



## Педагогические работники

Критерии отметки	периодичность	баллы
<b>1. Динамика образовательных результатов обучающихся</b>		
1.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся с учетом характеристики обучающихся: Количества обучающихся, повысивших учебные результаты (полученные результаты относительно предыдущего периода)- для педагогов и классных руководителей Сохранение или повышение качества образовательных результатов по сравнению с предыдущим периодом 1-9 классы – 1 раз в четверть, 10-11 классы – 1 раз в полугодие	ежемесячно	1
1.2. Подготовка к ЕГЭ, ОГЭ (консультации мониторинг знаний, анализ результатов, мониторинг готовности уч-ся) За 1 класс (количество от 20 до 30 уч-ся) За группу уч-ся до 19 человек	ежемесячно	4 2
1.3. Результаты ЕГЭ, ОГЭ, РСОКО (при условии 100% численности учащихся, достигших базового уровня предметных результатов в зависимости от количества участников): От 100 и более участников От 70 до 99 От 50 до 69 От 20 до 49 Менее 20	По факту	4 3 2,5 2 1,5
1.4. Наличие высоких баллов, % выполнения на ГИА, РСОКО 80-99 баллов (%) по русскому языку и предметам по выбору 70-99 баллов (%) по математике 100 баллов (%) по любому предмету	По факту	за каждого 0,3 0,3 10
<b>2. Участие и позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня</b>		
2.1 Всероссийская олимпиада, НПК, олимпиада младших школьников - охват <i>Школьный уровень</i> Охват 75% и более обучающихся у учителя Охват от 50 до 74% Охват от 25 до 49 % Охват менее 25% <i>Муниципальный уровень:</i> участие до 3 обучающихся Более 3 учащихся Региональный уровень – участие (за каждого ученика) Всероссийский уровень – участие (за каждого ученика)	По факту	3 2 1,5 0,5 1 1,5 2 3
2.2 Результаты Всероссийской олимпиада, НПК «Шаг в будущее», олимпиады младших школьников <i>Школьный уровень</i> Победители и призеры (при условии от 75 до 100% выполнения работы) Победители и призеры (при условии от 50 до 74% выполнения работы)	По факту	за каждого 3 2,5



<i>Муниципальный уровень</i>		3,5
Результаты в десятке		2
3 место		3
2 место		3,5
1 место		
<i>Региональный уровень</i>		1
Результаты в десятке		2
3 место		3
2 место		4
1 место		
<i>Всероссийский уровень</i>		2
Результаты в десятке		3
3 место		4
2 место		5
1 место		
<b>3.Повышение уровня профессионально - педагогической компетенции</b>		
3.1. Наличие учебно – методических публикаций в то числе в сети Интернет (за каждую публикацию при наличии рецензии)	Ежемесячно	3
3.2 Представление опыта (при наличии информационного материала, конспекта, с предоставлением визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника, сайт в интернете)):	По факту	
-школьный уровень		2
-муниципальный уровень		3
-региональный уровень		4
-всероссийский уровень		5
3.3 Результативность очного участия в конкурсах профессионального мастерства	По факту	
<i>Школьный уровень</i>		3
Победители и призеры		1
Участие		
<i>Муниципальный уровень</i>		4,5
Победители и призеры		3
Участие		
<i>Региональный уровень</i>		5
Победители и призеры		4
Участие		
<i>Федеральный уровень</i>		6
Победители и призеры		5
Участие		
3.4. Результативность участия в дистанционных конкурсах при условии размещения информации на сайте лица.	По факту	
Призовые места		1,5
участие		1
3.5. Работа с программным комплексом АИС «Тюменская область»	ежемесячно	2,5
При условии своевременного 100% заполнения всех показателей.		
3.6. Проведение мониторинга предметных и метапредметных результатов, мониторинга воспитательной работы (подбор КИМОВ, анкет, тестов для мониторинга, проведение, проверка, анализ результатов).	Ежемесячно	
На уровне параллели		1
На уровне лица		1,5



3.7. Использование в работе современных технологий обучения и воспитания	По результатам ВШК	1
3.8. Проведение совместных (наставник – молодой специалист) урочных и внеурочных мероприятий (при наличии отчёта).	По факту	1
3.9. Участие педагогов в творческих и спортивных конкурсах, мероприятиях (при наличии визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника) <i>Муниципальный уровень</i> Призовые места участие <i>Региональный, Всероссийский уровни</i> Призовые места участие	Ежемесячно	3 1,5 5 3,5
<b>4. Организация внеучебной занятости обучающихся</b>		
4.1. Организация и проведение учителем, классным руководителем мероприятий в рамках внеучебной деятельности (при наличии информационного материала, конспекта, с предоставлением визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника): Общешкольное мероприятие Мероприятие на параллели Внутриклассное мероприятие	ежемесячно	2 1 0,5
4.2. Одноразовый охват досуговой занятостью обучающихся от 85% учащихся класса (при наличии информационного материала, с предоставлением визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника). Выезды, экскурсии, походы и т.д.	ежемесячно	1,5
4.3. Наличие у учителя различных форм организации внеучебной деятельности (кружки, факультативы, секции, студии, реализация воспитательных программ). За одно занятие (внеурочная деятельность НОО) За одно занятие (внеурочная деятельность ООУ) Кружки, студии, лаборатории	ежемесячно	1 3 2
4.4. Эффективное сопровождение классным руководителем коллектива учащихся (соответствие внешнего вида требованиям лица, соблюдение учащимися правил поведения, отсутствие прогулов, опозданий, дежурство класса, внеурочная занятость, работа по сплочению классного коллектива, сопровождение учащихся по профилактике асоциальных явлений и т. д.).	По итогам КОК, ВШК, рейдов, проверки.	2,5
<b>5. Реализация различных проектов, направленных на воспитание и социализацию личности обучающихся</b>		
5.1. Участие в конкурсных мероприятиях воспитательной направленности (очное участие): <i>Школьный уровень</i> I место II место III место Участие (рейтинг не ниже 5) <i>Муниципальный уровень</i> I место II место	По факту	3 2,5 1,5 0,5 3,5 3



III место участие <i>Региональный, Всероссийский уровни</i>		2,5 1,5
I место		5
II место		4
III место		3
участие		2
<b>6. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся</b>		
6.1. Уровень удовлетворённости деятельностью учителя (по итогам опроса). Удовлетворены 75% и выше.	ежемесячно	1
6.2. Организация мероприятий с родителями (законными представителями) учащихся (при наличии информационного материала с предоставлением визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт учителя)) - школьный уровень - муниципальный, региональный	ежемесячно	1,5 2
6.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	По факту	1
<b>7. Здоровье обучающихся</b>		
7.1. Охват учащихся горячим питанием (за один класс) Начальная школа 95% - 100 и более Средняя школа – 75% и более Старшая школа - 60% и более (за два класса)	ежемесячно	0,5 1,5
7.2. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе детей с ОВЗ: Наличие разработанных индивидуальных маршрутов (ИУП) (за каждый маршрут) Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута.	ежемесячно	1,5 2
7.3. Организация дежурства учителей согласно критериям.	По факту	1
7.4. Охват учащихся мероприятиями, способствующими сохранению психического и физического здоровья (праздники, спартакиады, туристические походы) (при наличии информационного материала, конспекта, с предоставлением визуального отчёта в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника) <i>Школьный уровень</i> <i>Муниципальный уровень</i> Призовые места участие <i>Региональный, Всероссийский уровни</i> Призовые места участие	Ежемесячно	1 2 1,5 2,5 2
7.5. Организация дистанционного обучения с длительно болеющими детьми	ежемесячно	0,2 за 1 занятие

**Заместители директора по учебно-воспитательной работе**

Направления деятельности/критерии оценки	Периодичность	Баллы
<b>1. Позитивная динамика результатов деятельности по</b>		

<b>обеспечению качества образования</b>		
1.1. Отношение количества учащихся, повысивших учебные результаты, к общей численности учащихся (полученные результаты относительно предыдущего отчетного периода), а также по результатам независимых проверок качества знаний. - сохранение результатов на высоком уровне (качество 40% и выше)	По факту	4
1.2. Отношение среднего балла единого государственного экзамена (по каждому из 2 обязательных предметов) у 10% выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ. При показателе среднего балла выше среднего по региону или России. Отношение от 1 до 1,5  От 1,6 до 1,8	По факту	3 2
1.3. Представление опыта учителя через различные формы (за каждого учителя) На школьном уровне На муниципальном уровне На региональном уровне и других (очно/заочно)	По факту	3 4 5
1.4. Подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» (за каждого участника) Муниципального уровня Заочный этап Очный этап Регионального уровня	По факту	2 3 5
1.5. Участие в подготовке победителя (призера) конкурсов профессионального мастерства (за каждого участника): Муниципального уровня Регионального уровня	По факту	4 5
1.6. Уровень удовлетворенности деятельностью лица (по предметным областям, по направлениям деятельности) Удовлетворены 75% и выше участников опроса (по итогам опроса)	По факту	4
<b>2. Организация и сопровождение предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям (предметам)</b>		
2.1. Уровень удовлетворенности организацией предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям (не ниже 95%) по итогам опросов родителей (законных представителей), учащихся	По факту	4
2.2. Всероссийская олимпиада школьников «Шаг в будущее», олимпиада для начальной школы		
2.2.1. Участие учащихся в школьном этапе всероссийской олимпиады школьников (охват 100%)	По факту	2
2.2.2. Участие учащихся в школьном этапе «Шаг в будущее» (охват 100%)	По факту	3
2.2.3. Победители и призеры муниципального этапа, прошедшие на региональный уровень (при условии выполнения заданий на муниципальном уровне не менее 50%)	По факту	За каждого уч-ся 1



2.2.4.победители и призеры регионального уровня, прошедшие на заключительный этап		2
2.2.5.победители и призеры заключительного этапа		3
2.2.6.победители и призеры международного этапа		5
2.3.Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ:	По факту	
2.3.1.Охват учащихся участием в различных мероприятиях (75% и более) в соответствии с планом работы школы		4
2.3.2.Победители и призеры олимпиад, конкурсов, конференций интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ	За каждое мероприятие	2
<b>3.Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией (одаренные дети, с ОВЗ, с пробелами в знаниях, дети-мигранты)</b>		
3.1.Наличие у педагогов индивидуальных образовательных маршрутов (ИУП). За каждого педагогического работника	По факту	2
3.2.Публичное представление результата реализации индивидуального образовательного маршрута (ИУП). За каждого педагогического работника	По факту	1
<b>4.Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности</b>		
4.1.Взаимодействие с социальными партнерами:		
4.1.1.Охват внеурочной (внеучебной) деятельностью, организованной социальными партнерами (25% и более от общего количества учащихся)	Ежемесячно	2
4.1.2.Количество педагогических работников, принявших участие в совместных мероприятиях с социальными партнерами (доля принявших участие от общего количества педагогических работников – 20% и более).	Ежемесячно	2
4.2.Организация мониторинга внеурочной (внеучебной) деятельности учащихся (координация работы педагогических работников) Охват внеурочной деятельностью по данным информационных систем (Web образование, портал ДО АГТ) – от 95%	По факту	3
4.3.Программно-методическое сопровождение учителя по организации внеурочной деятельности (наличие информационной справки по представленным учителем материалам или визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника)	По факту	3
4.4.Проведение диагностики эффективности внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	По факту	3
4.5.Снижение доли невостребованных платных образовательных услуг	По факту	2
<b>5.Контроль за реализацией комплекса мер по предупреждению неуспеваемости и не посещаемости уроков без уважительной причины. Координация профилактической работы различной направленности</b>		
5.1.Методическое сопровождение наставников по реализации мер педагогического сопровождения (положительная оценка работы наставника и заместителя	Ежемесячно	2

директора, зафиксированная протоколами заседания совета профилактики, педагогического совета, СПД) (за каждого наставника)		
<b>6.Разработка мер по развитию здоровьесформирующей среды, контроль за их реализацией</b>		
6.1.Организация и методическое сопровождение учителя по проведению уроков и внеурочных мероприятий с использованием здоровьесформирующих технологий Соотношение уроков и внеурочных мероприятий с использованием здоровьесформирующих технологий к общему количеству уроков и внеурочных мероприятий по учебному плану – 80% и более	По факту	2
6.2.Организация участия учащихся и педагогических работников в общешкольных, межшкольных и иного уровня мероприятиях физкультурно-оздоровительной направленности (50% и более)	По факту	3
6.3.Анализ деятельности педагогических работников по пропаганде культуры правильного питания (информационная справка по проведенным мероприятиям, опубликованным материалам)	По факту	2
6.4.Отсутствие положительной динамики школьно-обусловленных заболеваний	По факту	2
<b>7.Координация работы коллегиальных органов управления лица</b>		
7.1.Своевременность выполнения решений коллегиальных органов управления лица (на основании информационной справки)	По факту	2
<b>8.Развитие различных форм работы с родительской общественностью</b>		
8.1.Охват семейно-школьными проектами 60% и более семей учащихся	По факту	2
8.2.Использование активных способов работы с родительской общественностью (родительские лектории, круглые столы, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки с представлением визуального отчета в открытых источниках информации	По факту	2
8.3.Отсутствие обращений в Интернет-приемной, оставленных без ответа	Ежемесячно	2
<b>9.Управление проектными командами педагогических работников</b>		
9.1.Сопровождение проектных команд педагогов с представлением отчета о работе каждой команды	По факту	3
<b>10.Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации</b>		
10.1.Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации (100%)	Ежемесячно	2
<b>11.Использование ресурсов информационных систем</b>		
11.1.Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области»	Ежемесячно	3
11.2.Формирование отчетов из информационных систем «Электронная школа Тюменской области»	Ежемесячно	3



**Главный бухгалтер, бухгалтер:**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
1.Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг и исключение неэффективных расходов	ежемесячно	3
2.Организация конкурентных процедур при осуществлении закупки групп товаров, работ, услуг: Запрос коммерческих предложений Проведение открытого конкурса	Ежемесячно	2 3
3.Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования.	ежемесячно	2
4.Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	ежемесячно	3
5.Работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов	ежемесячно	1
6.Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	ежемесячно	2
7.Отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности (более 3-х месяцев)	ежемесячно	2
8.Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту	3
9.Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Ежемесячно	2
10.Своевременное внесение и опубликование на сайтах информации в рамках своей компетенции	Ежемесячно	2
11.Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	ежемесячно	2
12.Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерская отчетность, мониторинг основных показателей развития отрасли) от учредителя	По факту	4
13.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	ежемесячно	2
14.Размещение информации на сайте bus.gov.ru в рамках своей компетенции в сроки, установленные нормативными правовыми актами	ежемесячно	3
15. Организация работы по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 №223-ФЗ Размещение информации на сайте zakupki.gov.ru в рамках своей компетенции в сроки, установленные нормативными правовыми актами	Ежемесячно	4

**Педагог-библиотекарь, Библиотекарь:**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
<b>1.Формирование культурно-образовательной среды библиотеки как центра информационного просвещения, методической работы со всеми участниками образовательного процесса:</b>		
1.1.Оформление библиотеки в соответствии с календарем памятных и юбилейных дат	Ежемесячно	1
1.2.Использование школьного пространства (например: учебные кабинеты, рекреационные зоны) с целью формирования культуры чтения	По факту	2
1.3.Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами не менее 72 часов в соответствии с требованиями ОУ.	По факту	2
<b>2.Проведение мероприятий по формированию и развитию информационной культуры педагогических работников и учащихся (например: викторины, олимпиады, конкурсы, предметные недели, тренинги и лектории по культуре русской речи, библиотечные уроки, выставки, использование школьного пространства через организацию мобильных образовательных кластеров):</b>		
2.1.Количество реализованных проектов с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту	1
<b>3.Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, «опыт молодым»)</b>		
3.1.Участие в реализации педагогических проектов	По факту	1
3.2.Участие в конкурсе профессионального мастерства:	По факту	1
Победители и призеры профессионального конкурса: Муниципального уровня		2
Регионального уровня и других уровней		3
Заочных (в том числе дистанционных)		2
<b>4.Участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, «человек читающий» благотворительные акции):</b>		
4.1.Участие в реализации коллективных семейно-школьных проектов: Охват мероприятием 90% классных коллективов		За каждое участие 1
<b>5.Организация работы с городским обменным фондом учебников с целью обеспечения учебного процесса (измерение – динамика обеспеченности):</b>		
5.1.Реализация мероприятий, направленных на пополнение и обновление библиотечного фонда, в том числе с использованием городского обменного фонда учебников (положительная динамика по отношению к АППГ)	По факту	1
5.2.Организация мероприятий, направленных на обеспечение сохранности библиотечного фонда (рейды в классные коллективы, участие в родительских собраниях, организация «книжного патруля», «книжкина больница»)	По факту	2
<b>6.Организация межведомственного взаимодействия с организациями культуры с целью повышения читательской активности учащихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга (например: единые</b>		



<b>библиотечные дни, праздники книги, русский букер)</b>		
6.1.Организация и проведение совместных мероприятий с организациями культуры с представлением итогового документа и (или) мероприятия	Ежемесячно	1
<b>7.Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами</b>		
7.1.Представление ежемесячных отчетов	Ежемесячно	2
<b>8.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), работников образовательной организации, юридических организаций</b>	Ежемесячно	1

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник:**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
<b>1.Профилактические мероприятия на своем участке работы:</b>		
1.1.Проведение противоэпидемических мероприятий	Ежемесячно	2
1.2.Участие в мероприятиях, способствующих обеспечению комфортных и безопасных условий	По факту	За каждое мероприятие 1
1.3.Создание условий, способствующих улучшению микроклимата путем озеленения, благоустройство территории	Ежемесячно	1
1.4.Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих и надзорных органов	По факту	0,5
<b>2.Соблюдение этических норм общения со всеми участниками образовательного процесса</b>		
2.1.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1
<b>3.Соблюдение требований по охране труда (требования к спецодежде, содержанию инвентаря и инструментов, неукоснительное соблюдение инструкций по безопасности)</b>	Ежемесячно	1
<b>4.Своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок</b>		
4.1.Отсутствие замечаний заведующего хозяйством	Ежемесячно	1
<b>5.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий</b>	По факту	За каждое мероприятие 0,5

**Заведующий хозяйством:**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
<b>1.Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в лицее</b>		
1.1.Участие в организации мобильных тематических выставках в рекреациях и предметных кабинетах	По факту	2
1.2.Содержание помещений учреждения и прилегающей территории без замечаний	Ежемесячно	3
1.3.Оформление здания лицея к праздничным датам	По факту	3
1.4.Оформление и озеленение школьной территории в летний период	По факту	2

1.5.Организаци работы по эффективному использованию и контролю энергетических ресурсов: снижение лимитов потребления (служебная записка, справка, представленная руководителю)	По факту	3
1.6.Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения требований пожарной безопасности	По факту	4
1.7.Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения санитарно-гигиенических требований	По факту	2
1.8.Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту	2
1.9.Отсутствие нарушений по результатам проверок иных контролирурующих органов	По факту	4
1.10.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), работников лицея, юридических организаций	Ежемесячно	2
<b>2.Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности лицея</b>		
2.1.Организация взаимодействия с ЧОП (отсутствие нарушений в деятельности ЧОП)	Ежемесячно	2
<b>3.Улучшение материально-технической обеспеченности образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и правил и правилами благоустройства территорий; профилактика работы инженерных систем и конструктивных элементов зданий и прилегающей территории</b>		
3.1.Систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил	Ежемесячно	1
3.2.Отсутствие аварийных ситуаций, возникающих по причине не проведения профилактических мероприятий	Ежемесячно	2
<b>4.Участие в подготовке плана финансово-хозяйственной деятельности с целью эффективного использования бюджетных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг</b>		
4.1.Участие в организации конкурентных процедур при осуществлении закупки групп товаров, работ, услуг: Запрос коммерческих предложений Проведение открытого конкурса	По факту	1 2
<b>5.Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности</b>	ежемесячно	1
<b>6.Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)</b>		
6.1.Проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	Ежемесячно	2
<b>7.Разработка и реализация мер по формированию и развитию культуры труда обслуживающего персонала</b>		
7.1.Проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	Ежемесячно	2



**Системный администратор, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин:**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Баллы</b>
Своевременный и качественный технический надзор и контроль за состоянием и эксплуатацией оборудования	ежемесячно	5
Высокая организация производства по внедрению новых программ, полезное использование оборудования	ежемесячно	3
Активное участие в разработке методических и нормативных материалов, технической документации	ежемесячно	3
Своевременное испытание и внедрение оборудования в эксплуатацию, стандартизация технических средств, систем, процессов	ежемесячно	5
Информационное сопровождение ГИА, РОКО, ВПР и т.д.	По факту	5

**Секретарь учебной части, специалист по кадрам**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Период</b>	<b>Баллы</b>
<b>1. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в лицее:</b>		
1.1.Отсутствие нарушений по результатам контроля руководителя, учредителя, надзорных и контрольных органов	Ежемесячно	2
1.2.Участие в проведении мероприятий лицея	По факту	2
1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	Ежемесячно	2
1.4.Своевременная подготовка и передача материалов в архив	По факту	2
1.5.Повышение квалификации и самообразования без отрыва от основной деятельности (за средства работника или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами	По факту	1,5
1.6.Своевременное и качественное составление установленной отчетности	Ежемесячно	3
<b>2. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности:</b>		
2.1.Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области», портал департамента, «Контур-Персонал»	Ежемесячно	2
2.2.Формирование отчетов из информационных систем «Электронная школа Тюменской области» для представления руководителю	Ежемесячно	2
2.3.Консультирование работников по вопросам использования ресурсов информационных систем.	Ежемесячно	За каждого работника 1
<b>3.Кадровое сопровождение работников лицея:</b>		
3.1.Своевременное комплектование общеобразовательного учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации, грамотный подбор, отбор, расстановка кадров	По факту	1
3.2.Своевременное изучение и анализ установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников; качественная и своевременная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам, внесение соответствующей	Ежемесячно	1

информации в банк данных о персонале лица		
3.3.Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек	По факту	1
3.4.Активное участие в подготовке предложений по развитию персонала, обучению и повышению квалификации кадров, а также в оценке эффективности обучения, активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины	Ежемесячно	1
3.5.Своевременная подача запрошенной информации, отсутствие погрешностей в процессе ведения кадровой документации, реализация определенного объема работ, обработка кадровых данных в соответствии со сроками.	Ежемесячно	1
3.6.Своевременное изучение и анализ должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала лица	Ежемесячно	1
3.7.Активное участие в разработке перспективных и текущих планов по труду	По факту	1
3.8.Активное участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений	Ежемесячно	1
3.9.Систематический анализ состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками лица правил внутреннего трудового распорядка, движения кадров	Ежемесячно	1

*Социальный педагог:*

Направления деятельности/критерии оценки	Периодичность	Баллы
<b>1.Методическое сопровождение педагогических работников, в том числе классных руководителей, по вопросам социальной адаптации учащихся.</b>		
1.1.Организация и проведение социальным педагогом мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте лица, блог)	По факту	2
1.2.Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами не менее 72 часов в соответствии с требованиями ОУ.	По факту	2
<b>2.Координация и реализация планов совместной деятельности с учреждениями и органами системы профилактики</b>		
2.1.Наличие различных форм взаимодействия (проектная деятельность, экскурсии, клубы и т.д.) с привлечением социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители). Более 2 форм	Ежемесячно	2
<b>3.Организация и координация деятельности педагогов, направленной на успешную социализацию учащихся (например: культурно-образовательные и семейно-школьные проекты, деловые игры, внеурочная занятость, трудоустройство, наставничество).</b>		



3.1.Количество проектов, организованных социальным педагогом, с предоставлением информационных материалов	Ежемесячно	2
<b>4.Позитивная динамика общей и индивидуальной профилактической работы с учащимися (воспитанниками), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учета</b>		
4.1.Количество учащихся, состоящих на различных видах учета, не совершивших правонарушения и (или), не привлеченных к дисциплинарной ответственности	Ежемесячно	За каждого ученика 0,1
<b>5.Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся и членами семьи детей группы особого внимания (например: консультации, посещение семей).</b>		
5.1.Количество различных форм организации и проведения консультативной работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся и членами семьи детей группы особого внимания с представлением итогового документа и (или) мероприятия. Более 2 форм.	По факту	2
<b>6.Соблюдение этических норм общения со всеми участниками образовательного процесса</b>		
6.1.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1
<b>7.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий</b>		
7.1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	По факту	За каждое мероприятие 0,5

#### *Педагог-психолог*

№ п/п	Направления деятельности/критерии оценки	Периодичность	Баллы
1	Психолого-педагогическое сопровождение педагогических работников в поддержке и развитии ребёнка в соответствии с его индивидуальными возможностями (например: семинары-практикумы, лаборатории, консультации, тренинги)	ежемесячно	2
2	Создание психолого-педагогических условий для организации педагогическими работниками индивидуального сопровождение детей, с особыми образовательными потребностями (например: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях)	ежемесячно	1
3	Проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе	по факту	2
4	Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "опыт молодым")	по факту	1
5	Участие в планировании и разработке программ психолого-педагогического сопровождения детей, не посещающих занятия без уважительной причины	по факту	1

6	Организация и проведение консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся и обучающимися (например: очные консультации, страница психолога на школьном сайте, "почта доверия", семинары, практикумы)	ежемесячно	1
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры, направленной на снятие психоэмоционального напряжения (например: уголки психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы)	по факту	2

**Учитель-логопед**

№ п/п	Направления деятельности/критерии оценки	Периодичность	Баллы
1	<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Участие в организации интеллектуального или коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения.</li> <li>○ Организация логопедических спектаклей, развивающих игротек, уголков развития воображения, система работы с сенсорными комплексами, интерактивными игровыми комплексами и пр.</li> </ul>	ежемесячно	0,5
			0,5
2	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Организация и проведение диагностических срезов по направлениям работы специалиста.</li> <li>○ Разработка, внедрение, оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов.</li> <li>○ Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития ребенка по профилю специалиста.</li> <li>○ Доля обучающихся, успешно осуществляющих обучение, достигающих уровня подготовки, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта.</li> </ul>	ежемесячно	0,5
			0,5
			1
			0,5
3	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Участие в работе службы сопровождения, консилиума и пр.</li> <li>○ Проведение индивидуальных консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, педагогическое просвещение родителей.</li> </ul>	по факту	0,5
			1
4	<p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Наличие индивидуальных планов или групповых программ для детей из</li> </ul>	по факту	1
			1



	неблагополучных семей ○ Положительная динамика личностного развития обучающихся.		
5	Методическая, инновационная деятельность педагога.	ежемесячно	2

**Педагог-организатор**

<b>Направления деятельности/критерии оценки</b>	<b>Период</b>	<b>Баллы</b>
<b>1. Организация внеучебной занятости учащихся</b>		
1.1. Организация и проведение педагогом-организатором мероприятий в рамках внеучебной деятельности (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника): Межшкольное мероприятие Общешкольное мероприятие	По факту	За каждое мероприятие  2 1
1.2. Одноразовый охват досуговой занятостью учащихся (педагог-организатор) от 95% классных коллективов	По факту	1
1.3. Охват различными формами досуговой занятости учащихся, вне учебной деятельности по соответствующему направлению, в том числе в каникулярный период не менее 100% классных коллективов соответствующего возраста при наличии информационного материала и/или отчета в открытых источниках информации	По факту	1
<b>2. Реализация мероприятий по развитию здоровьесформирующей среды и формированию здорового образа жизни</b>		
2.1. Использование здоровьесформирующих технологий во внеурочной деятельности	По факту	1
2.2. Организация и проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности: Межшкольное мероприятие Общешкольное мероприятие	По факту	За каждое мероприятие 1 0,5
2.3. Подготовка победителей и призеров (личное первенство, команды) в мероприятиях, проектах спортивной и физкультурно—оздоровительной направленности: Победители и призеры  Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня Международного уровня	По факту	За каждого победителя и/или призера (команду) 1 2 3 4
2.4. Высокий уровень практических мероприятий, формирующих способности учащихся к действиям в экстремальных ситуациях (на основании протокола проведения тренировки).	По факту	1
2.5. Соблюдение режима, обеспечивающего здоровьесберегающую среду в процессе учебной деятельности (разноростовая мебель, уровень освещенности, температурный режим, технические средства обучения)	По факту	1
<b>3. Реализация различных проектов, направленных на социализацию учащихся, развитие творческого потенциала ученика, в том числе в техническом направлении</b>		

3.1.Организация проектов, направленных на социализацию: Межшкольные Общешкольные	По факту	За каждый проект 2 1
3.2.Участие в конкурсных мероприятиях технической направленности: муниципального и других уровней	По факту	За каждое участие 1
3.3..Победители и призеры (личное первенство, команды) конкурсных мероприятий технической направленности: Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня Международного уровня	По факту	1 2 2,5 3
<b>4.Педагогическое сопровождение учащихся (воспитанников) по профилактике асоциальных проявлений в урочной и внеурочной деятельности</b>		
4.1.Профилактика асоциального поведения с использованием различных форм (например: классный час, родительское собрание, выпуск буклета, акции, флэшмобы)	По факту	1
<b>5.Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся</b>		
5.1.Уровень удовлетворенности деятельностью педагога-организатора. Удовлетворены 75% и выше участников опроса	По факту	1
5.2.Организация мероприятий с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	По факту	1
5.3.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) учащихся на деятельность педагога-организатора.	Ежемесячно	0,5
<b>6.Участие в коллективных педагогических проектах</b>		
6.1.Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет если сайт имеет статус СМИ, т.е. зарегистрирован как сетевое издание в Роскомнадзоре	По факту	1
6.2.Участие в проектных группах различных направленностей с целью создания условий реализации ФГОС (в соответствии с планом работы ОУ) Школьный уровень Муниципальный и другие уровни	По факту	1 2
6.3.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства: Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня Заочных (в том числе дистанционных)	По факту	5 7 10 1
6.4. Повышение квалификации без отрыва от основной деятельности (за средства педагога или бесплатно) сверх гарантированного нормативно-правовыми актами не менее 72 часов в соответствии с требованиями ОУ	По факту	1
<b>7.Создание и развитие мобильной воспитывающей среды, отражающей жизнь</b>		
7.1.Организация мобильных тематических выставок по внеучебной деятельности.	По факту	1



*Методист*

Направления деятельности/критерии оценки	Периодичность	Баллы
<b>1.Эффективность методического обеспечения образовательного процесса</b>		
Системность работы по совершенствованию программного обеспечения: -ведение баз данных по программному обеспечению -консультирование по вопросам программного обеспечения: . вновь разработанных . скорректированных -подготовка образовательных программ к утверждению и лицензированию	ежемесячно ежемесячно  по факту	1 1 1 1
Методическое сопровождение образовательных программ для участия в конкурсе авторских программ: Уровень: Всероссийский Городской Учреждение Результативность участия: Победитель Лауреат/дипломат	По факту	3 2 1 3 2
Разработка диагностических материалов (Наличие оформленных и используемых педагогами материалов) Подбор методик для отслеживания результативности освоения образовательных программ	Ежемесячно ежемесячно	3 2
Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса (Наличие аналитических материалов)	Ежемесячно	2
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.) Уровень мероприятий: Отдел Учреждение Городской	По факту	1 3 4
Проведение индивидуальных и тематических консультаций (зафиксированных в журнале учета или базе данных, в соответствии с планом работы)	Ежемесячно	1
Эффективность аналитической деятельности Системность и регулярность предъявления аналитических материалов. Количество подготовленных аналитических материалов:1-3 4 и более	По факту	2 2 3
Осуществление методического руководства. Наличие подтверждающих материалов (планов, разработанных документов, методических материалов, программ и т.д.). Руководство: Рабочей группой Творческим объединением педагогов Методическим объединением	Ежемесячно	2 2 3
Создание элементов методической инфраструктуры Подготовка и оформление инструктивно-методических	По факту	3

материалов		
Подготовка экспресс-информации		1
Ведение баз данных по различным направлениям деятельности		2
Подготовка информации для размещения на сайте учреждения, в СМИ		1
Методическое сопровождение молодых педагогов при участии их в различных конкурсах	По факту	3
Организация мероприятий для молодых специалистов в учреждении		
<b>2.Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
Проведение открытых мероприятий	По факту	5
Уровень:		
Международный, всероссийский		
Городской		
Учреждение		3
Кураторство курсов повышения квалификации (Подтверждающие материалы)	По факту	2
Наставничество (Наличие реализуемой программы)	По факту	2
Организация сотрудничества и работы с социальными партнерами (Договора, планы работы, базы данных)	По факту	2



Прошито и пронумеровано,  
скреплено печатью 26 листов  
Директор МАОУ лицея №81  
Города Тюмени  
Е.В. Лобовская

