

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №9 города Тюмени
с углубленным изучением краеведения
(МАОУ СОШ № 9 города Тюмени)

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 9
города Тюмени с углубленным
изучением краеведения

 / М.В. Томилова
«11» октября 2022 года

Представитель работодателя:
Директор муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 9
города Тюмени с углубленным
изучением краеведения

 / Е. И. Кириллова
«11» октября 2022 года

Принят:
Общим собранием работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 9 города Тюмени с углубленным
изучением краеведения

Кириллова
Елена
Игоревна

Подписан: Кириллова Елена Игоревна
DN: cn=RU, s=Тюменская область, l=Тюмень,
o=Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения, email=1108943008, инн=667112516672, e=scho09_tml@mail.ru, o=Елена Игоревна, sn=Кириллова, cn=Кириллова Елена Игоревна
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2022-10-25 14:53:28
Файл: Паевый_Версия: 9.7.2

Протокол
от «8» октября 2022 года № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Дата вступления в силу коллективного договора: 10 месяц 2022 года
Дата окончания действия коллективного договора: 10 месяц 2025 года

Регистрационный номер: № 264-22
зарегистрирован 11 октября 2022 года

Принято 12.10.2022
оператор МПБ Гамеева З.З. 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 9 города Тюмени с

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №9 города Тюмени Томиловой М.В. и работодатель - Учреждение, в лице его представителя - директора Кирилловой Е.И..

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, определенных Профкомом (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

Профком проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

согласование с Профкомом;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов Учреждения, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.18. Ежегодно в декабре представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками используются Примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) об испытании;

- в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- е) об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.8. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приёме на работу.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.9.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Право на занятие иных должностей в Учреждении имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников Учреждения устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.9.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов (групп) или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы Учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д..) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации работников.

3.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.

3.2.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в Учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя Профкома.

3.2.7. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с Профкомом.

3.2.8. В целях проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности готовить представления по согласованию с Профкомом, вносить представления в аттестационную комиссию.

3.2.9. В случаях и порядке, установленных Региональным отраслевым соглашением, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

4.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.3. Увольнение членов Профкома по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);

педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

председатель Профкома, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока таких полномочий;

награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.5. Не допускается изменение условий трудового договора либо расторжение трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

4.4.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа Профкома. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных настоящим пунктом для лиц соответствующего возраста.

5.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.6. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором.

5.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.8. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

5.9. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из объема выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущим контролем успеваемости, промежуточной и итоговой аттестацией обучающихся.

5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Учреждения.

5.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником.

5.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Учреждения на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 5.11 и 5.12 настоящего коллективного договора.

5.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Учреждение уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.16. Приказ директора Учреждения по вопросу определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её подразделений (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и по согласованию с председателем Профкома по письменному приказу директора Учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.18. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.19. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с Профкомом.

5.20. Руководитель Учреждения, его заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебную работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него, а также замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, производится с согласия работника в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.23. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляемый в

порядке и на условиях, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 и коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, в том числе работающему на условиях совместительства, продолжительностью не более 12 месяцев без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Учреждения.

Заявление о предоставлении длительного отпуска подается работником не позднее чем за 3 месяца до заявленной даты начала длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику раньше срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, если предоставление длительного отпуска отрицательно не отразится на нормальном ходе работы Учреждения.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период длительного отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом. Длительный отпуск не продлевается если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не подлежит разделению на части за исключением случая отзыва работника из длительного отпуска.

Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего или следующего рабочего года.

5.24. Работодатель обязуется:

5.24.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.24.2. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставлять право на одновременный уход в очередной оплачиваемый отпуск, если это не нарушит образовательный процесс.

5.24.3 Женщинам, одиноким работающим мужчинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет, по их просьбе предоставлять право на использование ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.24.3. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;
одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней;
отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери до 14 календарных дней;
в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.25. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.26. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными актами города Тюмени, а также локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, которые принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц – 05 и 20 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

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

05 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.

6.4. 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, сообщив в письменной форме в Учреждение об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать 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 работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на электронную почту.

6.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

6.8. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы;

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в Учреждении.

7.4. Организует в Учреждении общественное питание в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения.

7.5. Исполняет обязательства перед работниками, предусмотренные Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.6. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным

нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н.

Размер компенсационной выплаты определяется на основании сведений о стоимости молока на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти Тюменской области.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле в городе Тюмени не реже одного раза в 6 месяцев на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти Тюменской области.

7.7. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыка здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников Учреждения.

7.8. Не допускается практика дублирования ведения электронных и бумажных журналов педагогическими работниками.

8. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности в сфере социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

8.1.1. Создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

8.1.2. Закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы в порядке, предусмотренным локальными нормативными актами Работодателя.

8.1.3. Привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.

8.1.4. Обеспечение подготовки и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам работников.

8.1.6. Содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов.

8.1.7. Развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях.

8.1.8. Обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских областных конкурсов.

8.1.9. Активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов.

8.1.10. Содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством ходатайства в органы государственной власти и местного самоуправления о предоставлении субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Закреплять и стимулировать наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

8.2.3. Повышать квалификацию для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком в порядке, предусмотренным действующим законодательством, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

9. Условия и охрана труда

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

9.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.3. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Руководители и специалисты проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года. При назначении или переводе работника на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения им своих обязанностей) – в течение месяца со дня назначения на должность.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.6. Приобретать и выдавать за счет средств Учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ), если аттестация рабочих мест не проводилась, либо срок аттестации (5 лет) истек.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включить представителей Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ.

Учитывать результаты специальной оценки условий труда при:

предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;

организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

оценке уровня профессиональных рисков;

расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Представители Профкома имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования; возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ), либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227-230 ТК РФ).

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 218 ТК РФ).

9.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

9.17. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

9.18. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

9.19. С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме или осуществлением профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома (по согласованию с профкомом) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом Профкома, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с согласия Профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профкома, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профкома, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкомом.

Указанные денежные средства перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов Профкома - освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Профкома и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития Учреждения для осуществления защитной функции Профкома.

10.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте Учреждения для размещения профсоюзной информации.

10.13. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10.14. Профком:

10.14.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома, в размере, установленном Профкомом.

10.14.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.14.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.14.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.14.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.14.6. Направляет учредителю (собственнику) Учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.14.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.14.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.14.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.14.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- 10.14.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.14.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 10.14.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14.14. Оказывает материальную помощь членам Профкома в случаях, определенных Профкомом.
- 10.14.15. Осуществляет, организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Учреждения.
- 10.14.16. Консультируют, проводят семинары, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций работников.
- 10.15. Стороны договорились, что при наличии организационных и финансовых возможностей у Работодателя для членов выборного органа Профкома предусматриваются следующие дополнительные льготы и гарантии:
- премирование работника, избранного председателем Профкома, за работу по повышению имиджа Учреждения и др.;
- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Профкома и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на Общем собрании работников.
- 11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 11.5. Коллективный договор действует с 10 месяц 2022 года по 10 месяц 2025 года.
- Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.6. Переговоры по продлению действия коллективного договора либо заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

Приложение 1

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ СОШ № 9
города Тюмени с углубленным изучением
краеведения
от _____ № _____

Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 города Тюмени города Тюмени с углубленным изучением краеведения (далее по тексту – Учреждение).

1.2. 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.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени;

б) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права.

е) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Фонд оплаты труда.

Источники формирования. Состав и структура

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), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения 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 общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий;

г) базового норматива затрат на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

д) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а", "в" настоящего пункта;

е) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" настоящего пункта;

ж) количества обучающихся в Учреждении.

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. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения, в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, рассчитывается по следующей формуле:

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

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);

N_i - количество обучающихся, которым предоставлена i -ая муниципальная услуга;

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

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

D - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, определяется приказом директора Учреждения, в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.5. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times C_i \times n_i \times D$$

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 -ая муниципальная услуга;

C_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 ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, определяется приказом директора Учреждения, в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.6. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_i N_i \times H_i \times \text{Ч}_i \times n_i \times K_{vi} \times Д$$

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 -ая муниципальная услуга;

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_{vi} - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием i -й муниципальной услуги;

Д - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, определяется приказом директора Учреждения, в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.7. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:

$$\text{ФОТ} = N \times H \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

N - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования, в части суммы затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда;

H - количество обучающихся, которым предоставлена муниципальная услуга.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия в Учреждении рассчитывается исходя из расчета потребности в средствах на организацию подвоза учащихся на соответствующий финансовый год, доведенного до Учреждения.

3. Распределение ФОТ

3.1. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.1.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения 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) определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.1.9 настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части ФОТ определяется приказом директора Учреждения в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись.

3.1.2. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	4% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	определяется коллективным договором
Работа в выходные и праздничные дни	200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ)	до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной	до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной

трудовым договором	работы»
--------------------	---------

в) выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, предусмотренные подпунктом «б» пункта 4.6 настоящего Положения (за заведование учебным кабинетом, за классное руководство, за руководство методическими объединениями, за проверку письменных работ).

3.1.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ (ФОТб).

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

3.1.5. Должностной оклад заместителя директора Учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере 43,58% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад заместителя директора Учреждения по воспитательной работе устанавливается в размере 43,58% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 41,09% от должностного оклада директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

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

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

$$\text{ДОн} = \text{ДОнш} \times \text{А}, \text{ где:}$$

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

ДОнш - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс, утвержденный штатным расписанием Учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, установленный пунктом 4.7.4 настоящего Положения.

3.1.7. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения 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" - "г" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения одного или нескольких коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а" - "в" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения выплат, установленных пунктом 4.6 настоящего Положения;

в случае изменения квалификационной категории, установленной пунктом 4.7.4 настоящего Положения;

в случае изменения учебной нагрузки.

3.1.8. Сложившаяся экономия базовой части ФОТ (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

а) ежемесячные выплаты директору и работникам Учреждения по основному месту работы:

за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей 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 директору и педагогическим работникам Учреждения, 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 рублей по основному месту работы.

3.1.10. Сложившаяся экономия социальной части ФОТ (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.1.11. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.1.9 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения.

3.1.12. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная подпунктом «б» пункта 3.1.9 настоящего Положения, производится на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения.

3.1.13. Выплаты директору Учреждения, предусмотренные пунктом 3.1.9 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, утвержденным постановлением № 2-пк.

3.1.14. На выплаты, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.1.9 настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

3.2. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ.

3.2.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ (ФОТдо), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в реализации таких программ.

3.2.2. ФОТдо состоит из базовой части (ФОТдоб), которая составляет 100% ФОТдо.

3.2.3. Базовая часть ФОТдо (ФОТдоб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.2.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб).

3.2.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.2.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.2.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТдо работников, включаются:

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

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

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

б) расходы на выплату отпускных.

3.3. Распределение ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным

заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся.

3.3.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся (ФОТкор), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в оказании данной помощи.

3.3.2. ФОТкор состоит из базовой части (ФОТкорб), которая составляет 100% ФОТкор.

3.3.3. Базовая часть ФОТкор (ФОТкорб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.3.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб).

3.3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.3.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.3.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТкор работников, включаются:

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

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

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

б) расходы на выплату отпускных.

3.4. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Учреждения, работников Учреждения, задействованных в осуществлении приносящей доход деятельности в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) определяется приказом директора Учреждения и составляет не менее 65% доли базовой части ФОТ (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) определяется приказом директора Учреждения и составляет не более 35% доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части ФОТ (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагогических работников и численности обучающихся в классах.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением в пределах общей части доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{п}}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) 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 Учреждения);

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Учреждением 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.

4.6. Специальная часть базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплат, указанных в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

б) осуществление выплат компенсационного характера:

Основание выплаты	Размер выплаты
Классное руководство	Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) численностью обучающихся не менее наполняемости, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
Заведование учебным кабинетом	Выплата компенсационного характера за заведование учебным кабинетом выплачивается ежемесячно в размере 200,00 рублей без учета районного коэффициента
Руководство методическими объединениями	Выплата компенсационного характера за руководство методическими объединениями выплачивается ежемесячно в размере 800,00 рублей без учета районного коэффициента
Проверка письменных работ	Выплата компенсационного характера за проверку письменных работ выплачивается ежемесячно: учителю русского языка и литературы, учителю математики, учителю иностранного языка, учителю истории и обществознания, учителю географии, учителю химии, учителю биологии, учителю физики, учителю начальных классов, учителю информатики в размере 400,00 рублей без учета районного коэффициента; учителю технологии, учителю музыки, учителю ИЗО, учителю ОБЖ, учителю физкультуры в размере 200,00 рублей без учета районного коэффициента.

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

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

4.7.1. С учетом особенностей 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 (биохимия), география, биология, природоведение, естествознание, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции, предусмотренные учебными планами, в том числе 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, письмо и развитие речи, чтение и развитие речи, индивидуальный проект, предметные курсы, СБО, психокоррекция, 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;

4.7.2. С учетом особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы (К4) - 1,20;

4.7.3. С учетом особенностей форм реализации образовательных программ и форм обучения:

за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий (К5) - 1,05;

4.7.4. За квалификационную категорию педагогических работников (А) в размере:

Квалификационная категория	Коэффициент
----------------------------	-------------

высшая	1,20
первая	1,10

4.8. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего 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, обучающим детей 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.

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

5.1. 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).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание по нескольким предметам в одном классе (нескольких классах), рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times ((Н1 \times Т1 \times К11 \times К2 \times К3) + (Н11 \times Т1 \times К11 \times К2 \times К3 \times К4) + (Н2к \times Т1 \times К11) + (Нсп \times Т11 \times К11) + \dots + (Нn \times Тn \times К1n \times К2 \times К3) + (Н1n \times Тn \times К1n \times К2 \times К3 \times К4) + (Н2к \times Тn \times К1n) + (Нсп \times Т1n \times К1n)) \times А, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по нескольким предметам;

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

Н1, ..., Нn - количество обучающихся по предметам в одном классе (нескольких классах) (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

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

$N_{2к}$ - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

$N_{ср}$ - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T_1, \dots, T_n - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T_{11}, \dots, T_{1n} - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в месяц;

K_{11}, \dots, 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 учебных 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.

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

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

где:

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

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

N_1, \dots, N_n - количество обучающихся по предметам в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

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

$N_{2к}$ - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

$N_{ср}$ - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T_1, \dots, T_n - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T_{11}, \dots, T_{1n} - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, 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 учебных предметов на иностранных языках;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times ((\text{Н1} \times \text{T1} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{П1}) + (\text{Н11} \times \text{T1} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4} \times \text{П2}) + \dots + (\text{Нn} \times \text{Tn} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{П1}) + (\text{Н1n} \times \text{Tn} \times \text{K1} \times \text{K2} \times \text{K3} \times \text{K4} \times \text{П2})) \times \text{А}, \text{ где:}$$

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

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

Н1, ..., Нn - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11, ..., Н1n - 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 учебных предметов на иностранных языках;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

П1 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$$\text{П1} = (\text{Нср} / \text{Н}) \times \text{С1}, \text{ где:}$$

Нср - средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);

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

С1 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 0,8 (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

П2 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

$$\text{П2} = (\text{Нср} / \text{Н1}) \times \text{С2}, \text{ где:}$$

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

Н1 - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

С2 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 0,07 (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья).

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

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А}, \text{ где:}$$

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

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

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

А - 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 5.2 - 5.4, 5.6 - 5.8 настоящего Положения.

5.6. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А} \times \text{У}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел;

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - количество часов по предмету 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, в размере 0,8 (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется с учетом условий, уровня реализации общеобразовательной программы и применения образовательных технологий).

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

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{А} \times \text{У} \text{ где:}$$

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

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);
Т - количество часов психологической и (или) логопедической коррекции (согласно учебному плану);

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

У - понижающий коэффициент, в размере 0,8 (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется исходя из количества обучающихся).

5.8. 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:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Нср} \times \text{Т} \times \text{К1} \times \text{К5} \times \text{А}, \text{ где:}$$

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

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

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (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.

5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению составляет 30,02 человек.

6. Распределение стимулирующей части ФОТ

6.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей ежемесячно производится премирование работников Учреждения.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, которые распределяются ежемесячно в объеме, установленном локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения). При этом доля (ФОТст), подлежащая распределению в

квартал, должна соответствовать доле (ФОТст) в год, установленной локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения).

6.3. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст), сформированная исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения 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 Учреждения за исключением директора Учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) директору Учреждения производятся в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, 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, утвержденными постановлением № 2-пк.

6.5. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

а) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

б) экономии базовой части ФОТ (ФОТб) ;

в) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц);

г) экономии централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - централизованный фонд) в случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в декабре текущего года);

д) финансовых средств, дополнительно доведенных до Учреждения департаментом образования на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы.

6.6. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 6.14 настоящего Положения системой оценки показателей.

В целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников Учреждения, доведения средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в регионе, иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах департамента образования, стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения 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), а также в размере, указанном в информационных письмах департамента образования.

6.7. Источниками информации о деятельности работника являются:

- а) итоговые ведомости успеваемости;
- б) статистически обработанные результаты наблюдений;
- в) документация (классные журналы, протоколы, приказы, справки);
- г) мониторинг качества образовательных услуг;
- д) свидетельства, дипломы, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензия на работу педагога;
- е) представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя работника;
- ж) листы самооценки, заполняемые работниками;
- з) другие документы, информация и материалы.

6.8. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета Учреждения из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.9. Ежемесячно в срок до 25-го числа работники, указанные в пункте 6.10 настоящего Положения, представляют директору Учреждения представления (предложения) о премировании работников, находящихся в их подчинении, в соответствии с пунктом 6.6 настоящего Положения по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.10. Педагогические работники, секретарь учебной части представляются к премированию заместителем директора по УВР, заместителем директора по ВР (каждая по своему направлению).

Инженерно-технический персонал представляется к премированию заведующим хозяйством.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером.

Административно-хозяйственный персонал представляется к премированию директором Учреждения.

Заместитель директора, исполняющий обязанности директора Учреждения в период его отсутствия (отпуска, командировки, болезни и др.), представляет себя к премированию самостоятельно.

6.11. Представления (предложения) о премировании работников в срок до 26-го числа каждого месяца представляются директором Учреждения в комиссию для рассмотрения.

На заседание комиссии главный бухгалтер представляет справку о сумме средств, подлежащей распределению, специалист по кадрам – табеля учета использования рабочего времени, а также сведения о применении к работкам дисциплинарных взысканий за месяц по итогам которого производится премирование.

6.12. Председатель комиссии (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения.

Заседание Комиссии проводится не позднее 27-го числа каждого месяца.

В целях распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения, указанных в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением, а также Положением о комиссии, утвержденным приказом директора Учреждения.

6.13. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа директора Учреждения о премировании работников Учреждения.

Приказ о премировании работников Учреждения подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения комиссией.

Стимулирующие выплаты (премий) работникам Учреждения подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, могут быть выплачены в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

6.14. При распределении стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения по балльной системе по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Стоимость баллов определяется по следующей формуле:

$$S = \frac{F}{\text{SUM баллов}}, \text{ где}$$

S - стоимость баллов (с учетом р.к.);

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ (ФОТст), экономию в соответствии с подпунктами «б» - «г» пункта 6.5 настоящего Положения в отчетном периоде, за вычетом средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения (с учетом р.к.);

SUM баллов - сумма итогового количества баллов, набранных всеми работниками Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты (премии) каждого работника Учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

P - размер стимулирующей выплаты (премии) работника (с учетом р.к.);

S - стоимость балла (с учетом р.к.);

B - итоговое количество набранных работником баллов по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.15. При наличии дисциплинарного взыскания за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей работник лишается стимулирующих выплат (премий) за месяц, в котором применено взыскание в размере:

- за замечание - 30% от размера стимулирующей выплаты (премии) работника.

- за выговор - 50% от размера стимулирующей выплаты (премии) работника.

6.16. Стимулирующая выплата (премия) производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату принятия комиссией решения о ее распределении.

6.17. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются с учетом районного коэффициента (в том числе).

7. Стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда

7.1. Работникам Учреждения могут осуществляться стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.2. Централизованный фонд формируется в порядке, установленном постановлением № 2-пк.

7.3. Стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда производятся ежеквартально в месяце, следующем за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в декабре, с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных приказом директора департамента образования.

Критериальные оценки (количество баллов) показателей эффективности деятельности работников, доля бюджетных средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда, устанавливаются приказами директора департамента образования.

Система оценки показателей результативности деятельности работников Учреждения в целях осуществления стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда устанавливается постановлением № 2-пк.

7.4. Для осуществления стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения за счет бюджетных средств централизованного фонда, в срок до 1-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование за счет бюджетных средств централизованного фонда, а за IV квартал в срок до 1-го декабря заместитель директора Учреждения составляет предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) по установленной постановлением № 2-пк форме и представляет его на согласование и подписание директору Учреждения. В срок до 3-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в срок до 3-го декабря, предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) направляется в адрес департамента образования.

7.5. Выписка из протокола комиссии по распределению централизованного фонда является основанием для подготовки специалистом по кадрам Учреждения приказа директора Учреждения о премировании работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

Приказ о премировании не позднее 12 числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, доводится директором Учреждения до сведения работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.6. В случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай

временной нетрудоспособности и в связи с материнством, сложившаяся экономия в декабре текущего года направляется директором Учреждения на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения

8.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных платных услуг (далее – услуги), имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

8.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от оказания услуг (ФОТпу), формируется на **период оказания платных услуг**.

ФОТпу формируется для оплаты труда директора Учреждения и работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

8.3. Доля ФОТпу в общем объеме средств, поступающих от оказания услуг составляет ____ %.

8.4. ФОТпу обеспечивает:

а) заработную плату работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу);

б) выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения);

в) стимулирующие выплаты директору Учреждения.

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

8.6. Для определения размера заработной платы работников, непосредственно оказывающих услугу (основного персонала), применяется условная единица «средняя стоимость человеко-часа».

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

$$ЗП = СрСТч/ч \times Kиз \times Kn \times Kч, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа по должности, руб.;

Kиз – повышающий коэффициент за индивидуальные занятия;

Kп – фактическое количество потребителей услуги, определяемое на основании табеля посещаемости данной услуги за текущий месяц;

Kч - количество часов оказанной услуги в текущем месяце.

Средняя стоимость человека-часа рассчитывается по каждой должности по следующей формуле:

$$СрСТч/ч = \frac{ЗПосн.n}{(Kз1 \times Kn1 + Kз2 \times Kn2 + KзN \times KnN)}, \text{ где}$$

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа, руб.;

ЗПосн.п – затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (по должности), руб.;

Кз1 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

Кз2 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

КзN – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге NN;

Кп1 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 1;

Кп2 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 2;

КпN – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге NN.

8.8. Затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц определяются по следующей формуле:

$$ЗПосн.п. = \sum (СРзп / НН_i \times Тусл_i) + \dots + (СРзп / НН_i \times Тусл_i), \text{ где:}$$

ЗПосн.п. - затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц, руб.;

СРзп - среднемесячная заработная плата в Тюменской области (без субъектов малого предпринимательства) на основании официальных статистических данных с приложением к калькуляционной таблице подтверждающих документов (распечатка с сайта, фотоизображение экрана), руб.;

НН₁,..., НН_i - установленная норма часов работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) на ставку в месяц в соответствии с законодательством;

Тусл₁,..., Тусл_i - количество часов, затраченное на оказание услуги в месяц, установленное локальным нормативным актом Учреждения.

8.9. Работникам, непосредственно оказывающим услугу (основному персоналу), предусматриваются выплаты за индивидуальные занятия, рассчитываемые исходя из повышающего коэффициента к средней стоимости человека-часа по должности – 2.

8.10. Размеры заработной платы работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (средняя стоимость человека-часа, выплаты за индивидуальные занятия), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

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

8.12. На заработную плату работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала), начисляется районный коэффициент.

8.13. Заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) за текущий месяц рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = Kпс \times \sum Нач.зпосн.п., где$$

ЗП – заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения);

Kпс – коэффициент (процент), установленный пунктом 8.14 настоящего Положения для каждой должности работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (без учета резерва отпусков и страховых взносов, начисляемых на фонд оплаты труда);

\sum Нач.зпосн.п. – сумма фактически начисленной заработной платы работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу), по всем услугам, руб.

8.14. Для определения заработной платы работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) устанавливаются следующие коэффициенты (проценты) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала):

Должность	Коэффициент, %
Заместитель директора	9,5%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности
Бухгалтер	5,3%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности

8.15. Выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения), установленные пунктом 8.13 настоящего Положения, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), предусматривающих выполнение указанными работниками дополнительной работы, связанной с оказанием услуг.

8.16. Стимулирующие выплаты директору Учреждения от полученных Учреждением доходов от оказания услуг, устанавливаются в трудовом договоре с директором Учреждения по согласованию с департаментом образования в размере 9,5% от ежемесячного объема средств, полученных от оказания платных образовательных и иных платных услуг, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности.

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 (уволненным) 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 в соответствии с пунктами 6.11 – 6.13, 6.16, 6.17 настоящего Положения.

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 Учреждения.

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

12.3. Ведение табеля учета использования рабочего времени возлагается:
на специалиста по кадрам - в отношении педагогических работников;
на завхоза – 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.

Приложение № _____
к Положению об оплате и
стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с
углубленным изучением краеведения

Показатели
эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий)

Наименование должности	Показатели эффективности и результативности труда	Критерии оценки показателей	Периодичность оценки показателей	Размер (баллы)
Педагогические работники	1. Качественная успеваемость	1.1.Учитель	По итогам четверти (в первый месяц после четверти)	10 5 0 10 5 0 без учета фактически отработанного времени
		1.1.1. Выше общешкольных показателей		
		1.1.2. Ниже общешкольных показателей при положительной динамике		
		1.1.3. Ниже общешкольных показателей при отсутствии положительной динамики		
		1.2.Учитель-предметник		
		1.2.1.Выше общешкольных показателей		
		1.2.2. Ниже общешкольных показателей при положительной динамик		
		1.2.3. Ниже общешкольных показателей при отсутствии положительной динамики		
	2. Обеспечение динамики результатов обучающихся по итогам независимой оценки качества образования	2.1. Динамика результатов обучающихся по ВПР	По факту проведения	10 5 0 без учета фактически отработанного времени
		100%		
95-100%				
	Ниже 95%			

	2.2. Динамика результатов РОКО 9 класс:	100%	10
		95-100%	5
		Ниже 95%	0 без учета фактически отработанного времени
	2.3. Динамика результатов РОКО 11 класс	100%	10
		95-100%	5
	Ниже 95%	0 без учета фактически отработанного времени	
2.4. Удельный вес выпускников 9-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета ГИА в новой форме	100%	10	
	95-100%	5	
	Ниже 95%	0 без учета фактически отработанного времени	
2.5. Удельный вес выпускников 11-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета ГИА в новой форме	100%	10	
	95-100%	5	
	Ниже 95%	0 без учета фактически отработанного времени	
3. Участие и результаты	Олимпиады, конкурсы, конференции	По факту проведения	

	участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, интеллектуальной направленности различных уровней	интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ: Всероссийский уровень Муниципальный уровень Школьный уровень Дистанционные олимпиады, конкурсы	за каждое мероприятие	10 10 3 2 без учета фактически отработанного времени
4. Реализация программ дополнительного образования во внеурочной деятельности, в том числе с участием социальных партнеров	4.1. Одноразовый охват обучающихся досуговой занятостью		За каждое мероприятие	2 без учета фактически отработанного времени
	4.2. Охват обучающихся участием в различных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах творческого и физкультурно – оздоровительного характера) межшкольное мероприятие общешкольное мероприятие мероприятие на параллели внутриклассное мероприятие		За каждое мероприятие	10 5 3 2 без учета фактически отработанного времени
	4.3. Наличие у учителя различных форм организации внеучебной деятельности в соответствии с основной образовательной программой учреждения (кружки, факультативы, секции, реализация воспитательных программ)		По факту проведения, за каждую форму вне учебной деятельности	1 без учета фактически отработанного времени
5. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	5.1. Организация мероприятий с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (при наличии информационного материала с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагогического работника))		По факту проведения за каждое мероприятие	1 без учета фактически отработанного времени
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на деятельность учителя.		Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
6. Создание и развитие мобильной воспитывающей	6.1 Организация мобильных тематических выставок по учебной и внеучебной деятельности, в том числе		По факту проведения	1 без учета

	среды, отражающей жизнь школьного (классного) коллектива	при оформлении учебного (предметного) кабинета:		фактически отработанного времени				
		За организацию выставки в кабинете		3 без учета фактически отработанного времени				
		6.2 За организацию выставки в рекреационной зоне						
	7.Участие в коллективных педагогических проектах.	7.1. Участие в проектных группах различных направленностей: школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	По факту проведения мероприятия	3 5 10 15 без учета фактически отработанного времени				
					7.2. Представление опыта:	За каждое мероприятие	без учета фактически отработанного времени	
					7.2.1 Открытые уроки и мастер-классы на школьном уровне			5
					7.2.2 Открытые уроки и мастер-классы на муниципальном уровне			10
					7.2.3 Открытые уроки и мастер-классы на региональном уровне			15
					7.2.4 Открытые уроки и мастер-классы на федеральном уровне			20
					7.3. Открытые уроки и мастер-классы для молодых специалистов (при наличии протокола посещения и самоанализа урока в соответствии с установленной формой).			По факту проведения
8.Участие команд педагогических работников в мероприятиях различного уровня	Участие команд в мероприятиях муниципального уровня	По факту участия За призовое место	2 без учета фактически отработанного времени 5 без учета фактически отработанного времени					

	9. Педагогическое сопровождение обучающихся в урочной и внеурочной деятельности	9.1. Наличие различных форм сопровождения учащихся, состоящих на разных видах профилактического учета (по отчетной документации, в том числе на основе межведомственного взаимодействия)	Ежемесячно	За каждую форму 1 с учетом фактически отработанного времени
		9.2. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе детей с ОВЗ: 1-2 человека 3-4 человека 5 человек и более	1 раз в четверть в последний месяц четверти	1 2 3 без учета фактически отработанного времени
	10. Работа в системе АИС ЭШТО	10.1. Система работы учителей-предметников и классных руководителей в системе АИС ЭШТО: -показатель проставления оценок; - наличие домашнего задания; - портфолио ученика; - портфолио учителя; 10.2. Отсутствие одного из показателей:	По факту проверки	без учета фактически отработанного времени 5 0
	11. Организация питания	Система работы классного руководителя по организации горячего питания в системе АИС ЭШТО: 70% и более; 50% - 70%; менее 50%	По факту проверки	без учета фактически отработанного времени 3 2 1
	12 Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работы	За каждый вид работы без учета фактически отработанного времени 1 балл

Заместитель
директора

1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, с учетом характеристики контингента обучающихся

1.1. Позитивная динамика результатов деятельности по обеспечению качества образования по отношению к прошлому отчетному периоду (повышение качества обучения, проведение промежуточной и итоговой аттестации), а также по результатам независимых проверок качества знаний: - положительная динамика результатов диагностической работы обучающихся ФГОС НОО - положительная динамика результатов РСОКО - положительная динамика результатов ЕГЭ, ОГЭ по сравнению с прошлым годом	Ноябрь, январь, апрель, июнь по факту проведения независимых проверок	1 без учета фактически отработанного времени
1.2. Результативность ЕГЭ 85-99 баллов по русскому языку и предметам по выбору 75-99 баллов по математике 100 баллов по любому предмету	Август (за каждого обучающегося)	1 1 3 без учета фактически отработанного времени
1.3. Результативность ОГЭ (за предмет) 70%-80% выполнения работы 81%-100% выполнения работы	Сентябрь	1 2 без учета фактически отработанного времени
1.4. 100% выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании	Сентябрь	5 без учета фактически отработанного времени
1.5. Представление опыта учителя через различные формы (за каждого учителя): На муниципальном уровне На региональном уровне На федеральном уровне (очно/заочно)	Ежемесячно	1 2 3 без учета фактически отработанного времени
1.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» (за каждого участника) 1.6.1 муниципального уровня: заочный этап очный этап	По факту проведения	1 2

	1.6.2 регионального уровня 1.6.3 федерального уровня		3 5 без учета фактически отработанного времени
	1.7.Победители конкурсов профессионального мастерства (за каждого участника): муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	По факту проведения	1 2 3 без учета фактически отработанного времени
	1.8.Уровень удовлетворенности деятельностью образовательного учреждения (по предметным областям, по направлениям деятельности) (по итогам опроса) Удовлетворены 75% и выше участников опроса	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени
	1.9.Уровень удовлетворенности организацией предпрофильного и профильного образования, углубленной (расширенной) подготовки по отдельным предметным областям (не ниже 95%) по итогам опросов родителей (законных представителей) обучающихся	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени
2. Разработка программ, направленных на интеграцию и социализацию детей с особыми образовательными потребностями в школьное сообщество и контроль за их реализацией	2.1 .Всероссийская олимпиада школьников «Шаг в будущее»	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени
	2.1.1.Победители и призеры муниципального этапа, прошедшие на региональный уровень	По факту проведения (за каждого обучающегося)	1 без учета фактически отработанного времени
	2.1.2.Победители и призеры регионального уровня, прошедшие на заключительный этап	По факту проведения (за каждого обучающегося)	1 без учета фактически отработанного времени
	2.1.3Победители и призеры заключительного этапа	По факту проведения (за каждого обучающегося)	2 без учета фактически отработанного времени

	2.1.4Победители и призеры международного этапа	По факту проведения (за каждого обучающегося)	2 без учета фактически отработанного времени
	2.2. Олимпиады, конкурсы, конференции интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ:	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени
3. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности	3.1. Взаимодействие с социальными партнерами: охват внеурочной (внеучебной) деятельностью, организованной социальными партнерами	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	3.2. Количество педагогических работников, принявших участие в совместных мероприятиях с социальными партнерами (доля принявших участие от общего количества педагогических работников – 20% и более)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	3.3. Организация мониторинга внеурочной (внеучебной) деятельности обучающихся (координация работы педагогических работников) охват внеурочной деятельностью по данным информационных систем (Web образование, портал ДО АГТ) – от 95%	Ноябрь, январь, апрель, июнь	2 без учета фактически отработанного времени
	3.4. Высокая организация муниципальных и общешкольных проектов, праздников, концертов, дней открытых дверей, форумов	По мере проведения	2 без учета фактически отработанного времени
4. Координация профилактической работы различной направленности, в том числе по предупреждению неуспеваемости и непосещаемости уроков без уважительной причины	4.1. Снижение количества пропусков без уважительной причины (по сравнению с прошлым периодом)	Ноябрь, январь, апрель, июнь	1 без учета фактически отработанного времени
	4.2. Коэффициент выбытия из образовательной организации не более 2%	Ноябрь, январь, апрель, июнь	1 без учета фактически отработанного времени
5. Разработка мер по развитию здоровьесформирующей среды, контроль за их реализацией	Анализ деятельности педагогических работников по пропаганде культуры правильного питания (информационная справка по проведенным мероприятиям, опубликованным материалам)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени

6. Развитие различных форм работы с родительской общественностью	6.1.Охват семейно-школьными проектами	За каждый проект	1 без учета фактически отработанного времени
	6.2.Использование активных способов работы с родительской общественностью (родительские лектории, круглые столы, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки с представлением визуального отчета в открытых источниках информации (блог, сайт Учреждения)	За каждое мероприятие	1 без учета фактически отработанного времени
	6.3.Отсутствие обращений граждан, оставленных без ответа	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
7. Управление проектными командами	7.1.Сопровождение профилактической работы по реализации мер педагогического сопровождения детей состоящих на учете. (положительная динамика)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	7.2.Сопровождение летней оздоровительной кампании	Июнь-август	1 с учетом фактически отработанного времени
8. Обеспечение повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации	Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации (100 %)	По результатам	1 без учета фактически отработанного времени
9. Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности.Высокая эффективность работы, позитивные результаты деятельности	9.1.Своевременное заполнение данных в информационных системах «Электронная школа Тюменской области» педагогическими работниками (95 % педагогических работников)	По результатам контроля	1 без учета фактически отработанного времени
	9.2.Своевременное и качественное ведение электронных банков данных, необходимых для работы Учреждения и эффективное их использование	По результатам контроля	1 без учета фактически отработанного времени
	9.3.Разработка или корректировка программ, концепций	По мере утверждения	1 без учета фактически отработанного времени

		9.4. . Наличие и своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения в соответствии с действующим законодательством	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
		9.5. Своевременное и качественное предоставление ведомственной отчетности Учредителю	По результатам контроля	1 без учета фактически отработанного времени
		9.6. Прием образовательной организации к новому учебному году без замечаний городской межведомственной комиссии	По результатам контроля	1 без учета фактически отработанного времени
		9.7. Отсутствие нарушений по результатам контроля Учредителя, надзорных и контрольных органов	По результатам контроля	2 без учета фактически отработанного времени
	10. Инновационная деятельность	Участие Учреждения в экспериментальной и инновационной деятельности: Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	По мере участия	1 2 3 без учета фактически отработанного времени
Заведующий хозяйством, коммендант	1. Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в образовательной организации	1.1. Организация работы по эффективному использованию и контролю энергетических ресурсов	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
		1.2. Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения санитарно-гигиенических требований	По факту проведения проверок	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения требований пожарной безопасности	По факту проведения проверок	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Использование ресурса	Отсутствие замечаний в электронных формах	Ежемесячно по	1

	электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	отчетности в вышестоящие органы	факту отчетности	без учета фактически отработанного времени
	4. Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)	Проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	По факту предоставления	1 без учета фактически отработанного времени
	5.Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	5.1.Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 3 без учета фактически отработанного времени
		5.2.Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя).	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг, и исключение неэффективных расходов	1.1.Подготовка экономических расчетов по направлениям 1.1.1. Расчеты по доставке обучающихся на занятия и развозу по окончании занятий. 1.1.2.Расчеты по плановым показателям по заработной плате.	Ежемесячно	1 1 без учета фактически отработанного времени
	2. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	3. Работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по разъяснению финансовых вопросов	Использование активных способов работы с педагогическим коллективом (консультирование по расчетным листкам, тарификации) родительской общественностью 0-10 консультаций 10-20 консультаций	По факту проведения консультации	1 2

			без учета фактически отработанного времени
4. Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	Ежеквартально (в первый месяц после квартала)	1 без учета фактически отработанного времени
5. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	По факту проведения проверок	1 без учета фактически отработанного времени
6. Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	6.1. Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	6.2. Обеспечение минимального количества изменений по статьям расходов (не более 2-х).	Ежеквартально (в последний месяц квартала)	1 без учета фактически отработанного времени
7. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности	7.1. Отсутствие замечаний в электронных формах отчетности в вышестоящие органы: ИФНС, ПФ, ФСС, Статистика, Департамент имущественных отношений	Ежемесячно по каждому направлению по факту отчетности	1 без учета фактически отработанного времени
	7.2. Электронный документооборот с сотрудниками Учреждения	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
8. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, входящим в должностные обязанности работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
9. Размещение информации на сайте bus.gov.ru в рамках своей компетенции в сроки, установленные нормативными правовыми	Своевременное размещение и опубликование информации на сайте bus.gov.ru в рамках своей компетенции.	Ежемесячно по факту опубликования	1 без учета фактически отработанного времени

	актами			
	10. Отсутствие фактов замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерская отчетность, мониторинг основных показателей развития отрасли) от учредителя	.Отсутствие замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерской отчетности, мониторинга, основных показателей развития отрасли) от учредителя	Ежеквартально по каждому направлению при наличии подтверждающего документа от учредителя	3 без учета фактически отработанного времени
	11. Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	11.1.Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, штатного расписания, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 3 без учета фактически отработанного времени
		11.2. Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя).	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Педагог-психолог	1. Психолого-педагогическое сопровождение педагогических работников в поддержке и развитии ребёнка в соответствии с его индивидуальными возможностями (например: семинары-практикумы, лаборатории, консультации, тренинги)	1.1. Организация и проведение педагогом-психологом мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагога-психолога)	По факту проведения мероприятия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
		1.2.Организация деятельности педагогических работников с учетом психотипа обучающихся (представление итогового документа и (или) мероприятия)	ежемесячно	За каждый документ 1 без учета фактически отработанного времени
	2. Создание психолого-педагогических условий для организации педагогическими работниками индивидуального сопровождения детей, с особыми образовательными потребностями (например:	2.1. Консультирование педагогических работников по вопросам коррекционной педагогики с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени

	одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с пробелами в знаниях)			
3. Проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе	3.1. Количество мероприятий, направленных на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе (при наличии информационных справок)	По факту проведения мероприятия	1 без учета фактически отработанного времени	
	3.2. Количество педагогов, охваченных мероприятиями, направленными на создание и поддержку комфортного психологического климата в педагогическом коллективе:	По факту проведения мероприятия	без учета фактически отработанного времени	
	3.2.1. Группа до 12 педагогических работников		1	
	3.2.2. Группа свыше 12 педагогических работников		3	
4. Участие в коллективных педагогических проектах (например: "команда вокруг класса", "опыт молодым")	Наличие учебно-методических публикаций, в том числе в сети Интернет:	По факту представления опубликованного материала	без учета фактически отработанного времени	
	4.1. издания школьного уровня (сайт школы)		1	
	4.2. муниципального уровня (ИМЦ)		3	
	4.3. регионального уровня		5	
	4.4. федерального уровня		10	
5. Участие в планировании и разработке программ психолого-педагогического сопровождения детей, непосещающих занятия без уважительной причины	Снижение количества обучающихся, не посещающих занятия без уважительной причины	Ежемесячно	2 без учета фактически отработанного времени	
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)	Количество различных форм (очные консультации, страница психолога на школьном сайте, «почта доверия», семинары, практикумы) организации и проведения консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся и обучающимися с представлением итогового документа и (или) мероприятия	Ежемесячно	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени	
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры,	Организация функционирования уголков психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы с использованием школьного	Ежемесячно	За каждый созданный вновь	

	направленной на снятие психоэмоционального напряжения (например: уголки психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы)	пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, отдельные кабинеты)		или обновленный существующий элемент 1 без учета фактически отработанного времени
	8.Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работы	за каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Социальный педагог	1. Методическое сопровождение педагогических работников, в том числе классных руководителей, по вопросам социальной адаптации обучающихся	Организация и проведение социальным педагогом мероприятий с педагогическими работниками (при наличии информационного материала с представлением отчета в открытых источниках информации (страница на сайте ОУ, блог, сайт педагога-психолога)	По факту проведения	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Координация и реализация планов совместной деятельности с учреждениями и органами системы профилактики	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	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
	3. Организация и координация деятельности педагогов, направленной на успешную социализацию обучающихся (например: культурно-образовательные и семейно-школьные проекты, деловые игры, внеурочная занятость, трудоустройство, наставничество)	Количество проектов, организованных социальным педагогом, с предоставлением информационных материалов	Ежемесячно	За каждый проект 1 без учета фактически отработанного времени

	4. Позитивная динамика общей и индивидуальной профилактической работы с обучающимися (воспитанниками), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта	.Количество обучающихся, состоящих на различных видах учета, не совершивших правонарушения и (или), не привлеченных к дисциплинарной ответственности	Ежемесячно	За каждого ученика 1 без учета фактически отработанного времени
	5. Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей группы особого внимания (например: консультации, посещение семей)	Количество различных форм организации и проведения консультативной работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и членами семьи детей группы особого внимания с представлением итогового документа и (или) мероприятия Более 2 форм	Ежемесячно	2 с учетом фактически отработанного времени
	6.Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работы	за каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Педагог-библиотекарь	1. Формирование культурно-образовательной среды библиотеки как центра информационного просвещения, методической работы со всеми участниками образовательного процесса	Использование школьного пространства (например: учебные кабинеты, рекреационные зоны, школьный музей, живой уголок, зимний сад, bookcrossing) с целью формирования культуры чтения	По факту (экспертные листы)	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Проведение мероприятий по формированию и развитию информационной культуры педагогических работников и обучающихся (например: викторины, олимпиады, конкурсы, предметные недели, тренинги и лектории по культуре русской речи, библиотечные уроки, выставки, использование школьного пространства	Количество реализованных проектов с представлением итогового документа и (или) мероприятия	По факту реализации проекта	За каждый реализованный проект 1 без учета фактически отработанного времени

через организацию мобильных образовательных кластеров)			
3. Участие в педагогических проектах (например: единые методические дни, "опыт молодым")	3.1.Участие в реализации педагогических проектов	Ежемесячно	за каждое участие 1 без учета фактически отработанного времени
	3.2 .Участие в мероприятиях различного уровня: 3.2.1.общешкольные мероприятия 3.2.2.муниципального уровня 3.2.3.регионального уровня	По факту участия	1 3 5 без учета фактически отработанного времени
4. Участие в коллективных семейно-школьных проектах (например: ярмарка учебников, "человек читающий", благотворительные акции)	Участие в реализации коллективных семейно-школьных проектов: Охват мероприятием 90% классных коллективов	Ежемесячно	за каждое участие 1 без учета фактически отработанного времени
5. Организация работы с городским обменным фондом учебников с целью обеспечения учебного процесса (измерение - динамика обеспеченности)	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)	1 раз в четверть (в последний месяц четверти)	1 без учета фактически отработанного времени
	5.2. Организация мероприятий, направленных на обеспечение сохранности библиотечного фонда (рейды в классные коллективы, участие в родительских собраниях, организация «книжного патруля», «книжкина больница»)	1 раз в четверть (в последний месяц четверти)	1 без учета фактически отработанного времени
6. Организация межведомственного взаимодействия с организациями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды	Организация и проведение совместных мероприятий с организациями культуры с представлением итогового документа и (или) мероприятия	Ежемесячно	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного

	чтения как формы культурного досуга (например: единые библиотечные дни, праздники книги, русский букер)			времени
	7. Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами	Использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами с представлением ежемесячных отчетов	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	8. Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работы	за каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Учитель-логопед	1.Сопровождение коррекционно-образовательного процесса	1.1 Соответствие коррекционных занятий современным требованиям ФГОС НОО для детей с ОВЗ: Соответствует Есть рекомендации	При наличии подтверждающего документа (справка, анализ)	2 1 без учета фактически отработанного времени
		1.2.Сопровождение ребенка в соответствии с его индивидуальными возможностями (реализация ИОМ) 1-2 ребенка 3-5 детей 6 и более детей	Ежемесячно	1 2 3 с учетом фактически отработанного времени
		1.3.Проведение индивидуальных и (или) групповых консультаций для родителей (законных представителей) по вопросам устранения учебных трудностей, коррекции индивидуальных потребностей, развития речи и т.д.	При наличии подтверждающего документа (журнал консультаций)	По факту 1 без учета фактически

				отработанного времени
	1.4. Осмотр и диагностика детей по запросам учителей, родителей (законных представителей) 3 и более обследования		При наличии подтверждающего документа (журнал)	По факту 1 без учета фактически отработанного времени
2. Профессиональная, методическая и инновационная деятельность педагога	2.1.Участие в работе психолого-педагогического консилиума, МО, педагогического совета, участие в конференциях, круглых столах 2.1.1.На уровне ОУ 2.1.2.Муниципальном уровне 2.1.3.Региональном уровне		При наличии подтверждающего документа (Протокол, пакет документов для ПМПК, лист регистрации)	1 2 3 без учета фактически отработанного времени
3.Повышение уровня профессионально-педагогической компетентности, в мероприятиях различного уровня	На уровне ОУ Муниципальном уровне Региональном уровне Всероссийском уровне		При наличии подтверждающего документа (Свидетельство, диплом, грамота, сертификат)	По факту 2 3 4 5 без учета фактически отработанного времени
4.Реализация индивидуального образовательного маршрута	Реализация индивидуального образовательного маршрута		Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
Секретарь учебной части	1. Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов	По факту проведения проверок	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Соблюдение этических норм общения со всеми участниками образовательного процесса, культура обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени

	3.Использование ресурса электронного документооборота.	Систематическое ведение электронных баз данных (АИС «Электронная школа Тюменской области», портал департамента образования и др.).	Ежемесячно по каждому направлению	1 с учетом фактически отработанного времени
	4. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
	5 Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Инспектор по кадрам	1.Организация взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Ведение работ по кадровому делопроизводству	Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов, а также внутреннего контроля	По факту проведения проверок	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Систематическая работа по комплектованию архивного фонда муниципального архива города Тюмень	Своевременная подготовка и передача документов ОУ в архив (составление и согласование номенклатуры дел, составление описей, сдача документов и т.д.)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	4. Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	Участие в проведении мероприятий ОУ	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
	5. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной	5.1 Систематическое ведение электронных баз данных (АИС «Электронная школа Тюменской области», портал департамента образования, «Электронный работодатель» и др.)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного

	и управленческой деятельности	5.2 Обеспечение безопасности персональных данных	Ежемесячно	времени 1 с учетом фактически отработанного времени
	6.Отсутствие фактов замечаний при сдаче отчетности в вышестоящие органы	6.1.Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности в вышестоящие органы	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
		6.2 Своевременное и качественное ежеквартальное предоставление отчетности (персонифицированный учет в ИМЦ, перечень и льготный список в Пенсионный Фонд РФ и др.)	Ежеквартально (в первый месяц после квартала)	1 без учета фактически отработанного времени
	7. Информирование руководителя и работников ОУ по вопросам действующего законодательства, в т.ч. кадрового	Информирование руководителя и работников ОУ по вопросам действующего законодательства, в т.ч. кадрового	Ежемесячно по факту	1 без учета фактически отработанного времени
	8. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
	9.Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
	Специалист по охране труда	1.Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности в вышестоящие органы (отчет по н/случаям с обучающимися в департамент образования, Ф-7 травматизм и др.)	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности в вышестоящие органы (отчет по н/случаям с обучающимися в департамент образования, Ф-7 травматизм и др.)	Ежемесячно
2. Отсутствие случаев нарушения правил и норм		Отсутствие случаев нарушения правил и норм охраны труда	Ежемесячно	1 с учетом

	охраны труда			фактически отработанного времени
	3. Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, случаев профзаболеваний	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками, случаев профзаболеваний	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	4. Своевременное проведение обучений по охране труда согласно утвержденных графиков	Своевременное проведение обучений по охране труда согласно утвержденных графиков	По факту проведения обучения	1 без учета фактически отработанного времени
	5. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
	6. Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Системный администратор	1. Информационно-коммуникационное сопровождение учебно-воспитательной и управленческой деятельности	1.1. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательную и управленческую деятельность	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
		1.2. Обеспечение безопасности персональных данных	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	2. Мероприятия образовательного учреждения	Участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (за каждое мероприятие)	Ежемесячно по факту	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета

		проведении массовых мероприятий общегородского содержания).		фактически отработанного времени
	4. Организация взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	5.Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Педагог-организатор	1.Мероприятия образовательного учреждения	Участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (за каждое мероприятие)	Ежемесячно по факту	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Организация взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Педагог дополнительного образования	1.Мероприятия образовательного учреждения	Участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (за каждое мероприятие)	Ежемесячно по факту	1 без учета фактически отработанного времени
	2. Организация взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей	По факту выполнения работ	1 без учета фактически

		(корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).		отработанного времени
	4. Выполнение работ сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	1 без учета фактически отработанного времени
Водитель	1. Своевременное и правильное оформление учетной документации	Своевременное и правильное оформление учетной документации (путевые листы и т.д.) при наличии подтверждающего документа – служебная записка бухгалтера	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
	2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Экономное использование горюче-смазочных материалов	Наличие экономии расхода топлива и горюче-смазочных материалов (при наличии подтверждающего документа – служебная записка бухгалтера)	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	4. Выполнение работ в условиях повышенной сложности, сверх должностных обязанностей	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работы	за каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени

Приложение № _____
 к Положению об оплате и
 стимулировании труда работников
 МАОУ СОШ № 00 города Тюмени

Представление к поощрению (премированию) по результатам труда
 за _____ 20__ г.

Подготовлено: _____ (ФИО, должность)

Дата: _____

Наименование должности						
ФИО работника	Показатели					Примечание
					Всего баллов	
	количество баллов					
	макс	макс	макс	макс	макс	

Исп. _____ / _____

Директор _____ / _____

Приложение
 УТВЕРЖДЕНО
 приказом директора МАОУ СОШ № 9
 города Тюмени с углубленным изучением
 краеведения
 от _____ № _____

Изменения в Положение
 об оплате и стимулировании труда работников
 МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

1. Пункт 1.1. Положения изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 города Тюмени города Тюмени с углубленным изучением краеведения (далее по тексту – Учреждение).»

2. Пункт 4.6 Положения изложить в следующей редакции:

«4.6. Специальная часть базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплат, указанных в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;
- б) осуществление выплат компенсационного характера:

Основание выплаты	Размер выплаты
Классное руководство	Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах).
Заведование учебным кабинетом	Выплата компенсационного характера за заведование учебным кабинетом выплачивается ежемесячно в размере 200,00 рублей без учета районного коэффициента
Руководство методическими объединениями	Выплата компенсационного характера за руководство методическими объединениями выплачивается ежемесячно в размере 800,00 рублей без учета районного коэффициента
Проверка письменных работ	Выплата компенсационного характера за проверку письменных работ выплачивается ежемесячно: учителю русского языка и литературы, учителю математики, учителю иностранного языка, учителю истории и обществознания, учителю географии, учителю химии,

	<p>учителю биологии, учителю физики, учителю начальных классов, учителю информатики в размере 400,00 рублей без учета районного коэффициента;</p> <p>учителю технологии, учителю музыки, учителю ИЗО, учителю ОБЖ, учителю физкультуры в размере 200,00 рублей без учета районного коэффициента.</p>
--	--

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.»

3. Пункт 6.2 Положения изложить в следующей редакции

«6.2. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, которые распределяются ежемесячно в полном объеме.»

4. Пункт 6.5 Положения изложить в следующей редакции:

«6.5. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

- а) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст) (ежемесячно);
- б) экономии базовой части ФОТ (ФОТб) (ежемесячно);
- в) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц) (ежемесячно);
- г) экономии централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - централизованный фонд) в случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в декабре текущего года);
- д) финансовых средств, дополнительно доведенных до Учреждения департаментом образования на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы.»

5. Пункт 6.6 Положения изложить в следующей редакции:

«6.6. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 6.14 настоящего Положения системой оценки показателей.

Показатели эффективности деятельности работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий), устанавливаются с учетом примерных показателей, установленных приказом директора департамента образования.

В целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников Учреждения, доведения средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в регионе,

иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах департамента образования, стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения 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), а также в размере, указанном в информационных письмах департамента образования.»

6. Пункт 6.10 Положения изложить в следующей редакции:

«6.10. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс представляются к премированию заместителем директора по УВР, заместителем директора по ВР (каждая по своему направлению).

МОП представляется к премированию заведующим хозяйством.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером.

АУП, УВП, прочий педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс представляется к премированию директором Учреждения.

Заместитель директора, исполняющий обязанности директора Учреждения в период его отсутствия (отпуска, командировки, болезни и др.), представляет себя к премированию самостоятельно.»

7. Пункт 6.14 Положения изложить в следующей редакции:

«6.14. При распределении стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения по балльной системе по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В объеме стимулирующей части (ФОТст) приказом директора Учреждения определяются:

доля стимулирующей части ФОТ (ФОТст), распределяемая для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТстп);

доля стимулирующей части ФОТ (ФОТст), распределяемая для иных работников Учреждения, не являющихся педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими учебный процесс (ФОТстр);

Стоимость баллов определяется главным бухгалтером учреждения по следующим формулам:

F1

а)
$$S1 = \frac{\quad}{\text{SUM баллов}}, \text{ где}$$

S1- стоимость баллов для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

F1 - объем средств составляющих стимулирующую часть ФОТ (ФОТст), экономию в соответствии с подпунктами «б» - «г» пункта 6.5 настоящего Положения в отчетном периоде, за вычетом средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения направленных для распределения на педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

SUM баллов - сумма итогового количества баллов, набранных педагогическими работниками Учреждения, непосредственно осуществляющими учебный процесс по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

F2

$$\text{б) } S2 = \frac{F2}{\text{SUM баллов}}, \text{ где}$$

S2- стоимость баллов для иных работников, не являющихся педагогическими работниками Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

F2 - объем средств составляющих стимулирующую часть ФОТ (ФОТст), экономию в соответствии с подпунктами «б» - «г» пункта 6.5 настоящего Положения в отчетном периоде, за вычетом средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения направленных для распределения на иных работников, не являющихся педагогическими работниками Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

SUM баллов - сумма итогового количества баллов, набранных иными работниками, не являющимися педагогическими работниками Учреждения, непосредственно осуществляющими учебный процесс по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Итоговое количество набранных работником баллов определяется по следующей формуле:

$$\text{Витог}=(B1*N1/N2)+B2, \text{ где}$$

Витог- итоговое количество набранных работником баллов;

B1-количество набранных работником баллов, рассчитываемых с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде, по показателям, установленным в приложении 1 к настоящему Положению;

N1-количество фактически отработанных дней (часов) работником в отчетном периоде;

N2- норма рабочего времени работника, установленная трудовым договором, в отчетном периоде;

B2 – количество баллов, набранных работником, рассчитываемых без учета фактически отработанного времени в отчетном периоде, по показателям, установленным в приложении 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты (премии) каждого работника Учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению, на стоимость балла:

$$P = S1(S2) \times \text{Витог, где}$$

P - размер стимулирующей выплаты (премии) работника (с учетом р.к.);

S1 - стоимость балла для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

S2 - стоимость балла для иных работников, не являющихся педагогическими работниками Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (с учетом р.к.);

Витог - итоговое количество набранных работником баллов по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае, если итоговое количество набранных работником баллов составляет не целое число, производится округление до целого числа в большую сторону»

8. Пункт 6.15 Положения изложить в следующей редакции:

«6.15. При наличии дисциплинарного взыскания за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей размер стимулирующей выплаты (премии) снижается в месяце, в котором применено взыскание в размере:

- за замечание - 30% от количества баллов набранных работником;
- за выговор - 50% от количества баллов набранных работником.»

9. Внести изменения в приложение № 1 к Положению:

9.1. Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий) для педагогических работников: п. 12 изложить в следующей редакции:

12. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
---	---	------------------	--

9.2. Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат (премий) для заведующего хозяйством, комманданта : п. 5 изложить в следующей редакции:

5. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	5.1.Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания)	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 3 без учета фактически отработанного времени
	5.2.Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени

9.3. Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для главного бухгалтера, бухгалтера: п. 11 изложить в следующей редакции:

11. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	11.1.Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, штатного расписания, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания)	По факту выполнения работы	За каждый вид работы 3 без учета фактически отработанного времени
	11.2.Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени

9.4.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для педагога-психолога: п. 8 изложить в следующей редакции:

8. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.5.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для социального педагога: п. 6 изложить в следующей редакции:

6. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.6.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для педагога-библиотекаря: п. 8 изложить в следующей редакции:

8. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.7.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для секретаря учебной части: п. 5 изложить в следующей редакции:

5. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.8.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для инспектора по кадрам: п. 9 изложить в следующей редакции:

9. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.9.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для специалиста по охране труда: п. 6 изложить в следующей редакции:

6. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.10.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для системного администратора: п. 5 изложить в следующей редакции:

5. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.11.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для педагога-организатора: п. 3 изложить в следующей редакции:

3. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.12.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для педагога дополнительного образования: п. 4 изложить в следующей редакции:

4. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---

9.13.Внести изменения в Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий) для водителя: п. 4 изложить в следующей редакции:

4. Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	Участие в мероприятиях, особо значимых для учреждения	По факту участия	За каждое мероприятие 1 без учета фактически отработанного времени
--	---	------------------	---



Департамент образования Администрации города Тюмени
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 9 города Тюмени с углубленным изучением
краеведения
(МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения)

ПРИКАЗ

13.04.2022

№ 221 осн

О внесении изменений в Положение об
оплате и стимулировании труда
работников МАОУ СОШ № 9 города
Тюмени с углубленным изучением
краеведения

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в 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), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол от _____ №),

Приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения (приложение)
2. Считать изменения действующими с 01.09.2021г.
3. Специалисту по персоналу обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками;
4. Делопроизводителю ознакомить с настоящим приказом работников под роспись.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.И.Кириллова

Приложение № _____
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ СОШ № 9
города Тюмени с углубленным изучением
краеведения
от _____ № _____

Изменения в Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

1. Пункт 5.9. Положения изложить в следующей редакции:
«5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению составляет 30,46 человек.»



Департамент образования Администрации города Тюмени
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 9 города Тюмени с углубленным изучением
краеведения
(МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения)

ПРИКАЗ

№ _____

О внесении изменений в Положение об
оплате и стимулировании труда
работников МАОУ СОШ № 9 города
Тюмени с углубленным изучением
краеведения

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в 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, 13.12.2021 № 253-пк, 29.08.2022 № 143-пк), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол от _____ №),

Приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения (приложение)
2. Считать изменения действующими с 01.09.2022г.
3. Специалисту по персоналу обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками;
4. Делопроизводителю ознакомить с настоящим приказом работников под роспись.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.И.Кириллова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 9
города Тюмени с углубленным изучением
краеведения

от _____ № _____

Изменения в Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МАОУ СОШ № 9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

1. В подпункт «а» пункта 4.7.1. после слова «геометрия» дополнить словами «вероятность и статистика»;
2. Пункт 5.9. Положения изложить в следующей редакции:
«5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению составляет 30,76 человек.»;
3. Внести изменения в приложение № 1 к Положению:
 - 3.1. В наименование должности слова «Инспектор по кадрам» заменить на слова «Специалист по персоналу»;
 - 3.2. Дополнить Показатели эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих выплат(премий)

Показатели
эффективности труда работников, учитываемые при распределении стимулирующих
выплат (премий)

Наименование должности	Показатели эффективности и результативности труда	Критерии оценки показателей	Периодичность оценки показателей	Размер (баллы)
Делопроизводитель	1. Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов, а также внутреннего контроля	По факту проведения проверок	3 без учета фактически отработанного времени
	2. Соблюдение этических норм общения со всеми участниками образовательного процесса, культура обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на деятельность работника	Ежемесячно	1 без учета фактически отработанного времени
	3. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	3.1 Систематическое ведение электронных баз данных (АИС «Электронная школа Тюменской области», электронная почта, СЭД «Бюрократ» и др.)	Ежемесячно	1 с учетом фактически отработанного времени
3.2 Обеспечение безопасности персональных данных		Ежемесячно	1 с учетом	

				фактически отработанного времени
	4. Выполнение работ в условиях повышенной сложности	Выполнение работ в условиях повышенной сложности в режиме многократных согласований, изменений, обслуживания большого потока людей (корректировка документации, работа при проведении массовых мероприятий общегородского содержания).	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
	5. Участие в мероприятиях, особо значимых для образовательного учреждения	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей по заданию руководителя (заместителя руководителя)	По факту выполнения работ	За каждый вид работы 1 без учета фактически отработанного времени
Методист				
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО				
Педагог-дефектолог				
Тьютор				

Приложение № _____

Организация: МАОУ СОШ №9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА СЕНТЯБРЬ 2022

Иванов Иван Иванович (000000018)

Организация: МАОУ СОШ №9 города Тюмени с углубленным изучением краеведения

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф): 45 589,2

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
Начислено:					93 232,90	Удержано:			12 120,00
Оклад (по часам) <i>Оклад: 45 589,2</i>	сент. 2022	26	156	156,00 ч.	45 589,20	НДФЛ	сент. 2022		12 120,00
Доплата за тетради <i>Доплата за тетради: 400 Доля неполного рабочего времени: 1</i>	сент. 2022			26,00 дн.	400,00	Выплачено:			81 112,90
Доплата за кабинет <i>Доплата за кабинет: 200 Доля неполного рабочего времени: 1</i>	сент. 2022			26,00 дн.	200,00	За первую половину месяца	сент. 2022		28 230,00
Классное руководство <i>Классное руководство: 2 000 Доля неполного рабочего времени: 1</i>	сент. 2022			26,00 дн.	2 000,00	Зарплата за месяц	сент. 2022		52 882,90
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент: 1,15 Расчетная база: 53 189,2</i>	сент. 2022			26,00 дн.	7 978,38				
Премия (баллы) <i>Баллы: 42</i>	сент. 2022				32 065,32				
Доплата(Классное руководствоФБ) <i>Классное руководство: 5 000</i>	сент. 2022			26,00 дн.	5 000,00				

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: 755 941,84

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 128593760405429612695382320908471150083380202391

Владелец Кальченко Евгений Александрович

Действителен с 11.07.2023 по 10.07.2024