

АДМИНИСТРАЦИЯ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 3 декабря 2013 г. N 3314

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО
ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района
от 16.12.2014 [N 3207](#) (ред. 13.04.2015), от 27.12.2016 [N 171](#),
от 23.06.2017 [N 52](#), от 29.10.2018 [N 136](#), от 29.06.2020 [N 65](#),
от 02.07.2021 [N 62](#), от 16.08.2021 [N 74](#), от 25.04.2022 [N 45](#))

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь [статьями 33, 42, 49](#) Устава Тюменского муниципального района Тюменской области (в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 02.07.2021 N 62)

1. Утвердить:

1.1. [Методику](#) формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, согласно приложению 1.

1.2. [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, согласно приложению 2.

1.3. [Положение](#) о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, согласно приложению 3.

1.4. [Положение](#) об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций за счет средств иного межбюджетного трансферта согласно приложению 4 к настоящему постановлению.

(п. 1.4 введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 29.06.2020 N 65)

2. Управлению образования Администрации Тюменского муниципального района:
(в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

а) осуществить мероприятия, связанные с изменением определенных сторонами условий трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

б) привести правовые акты начальника управления в соответствие с настоящим постановлением.

3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования:

а) обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками;

б) привести в соответствие с настоящим постановлением штатное расписание, иные локальные нормативные акты.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2014, за исключением [подпункта "а" пункта 5](#) настоящего постановления.

5. Установить, что:

а) с 01.09.2013 в оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

б) действие настоящего постановления распространяется на МКОУ Зырянскую специальную (коррекционную) школу-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6. Признать утратившими силу с 01.01.2014:

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 28.02.2011 N 564 "О системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Тюменского муниципального района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 18.07.2011 N 1611 "О внесении изменений в постановления от 28.02.2011 N 563, от 28.02.2011 N 564";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 22.07.2011 N 1639 "О внесении изменений в постановление от 28.02.2011 N 564";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 12.12.2011 N 2488 "О внесении изменений в постановление от 28.02.2011 N 564";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 27.01.2012 N 144 "О внесении дополнения в постановление от 28.02.2011 N 564";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 15.10.2012 N 3160 "О внесении изменений в постановление от 28.02.2011 N 564";

[постановление](#) администрации Тюменского муниципального района от 04.07.2013 N 1954 "О внесении изменений в постановление от 28.02.2011 N 564".

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы района, курирующего направления деятельности социальной сферы.

(п. 7 в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 02.07.2021 N 62)

Глава района

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района
от 16.12.2014 N 3207, от 27.12.2016 N 171, от 23.06.2017 N 52,
от 29.06.2020 N 65, от 02.07.2021 N 62, от 16.08.2021 N 74)

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательные учреждения) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящей Методикой и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

**2. Формирование фонда оплаты труда
образовательного учреждения**

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

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

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

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

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

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

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

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

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

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

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

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

Н - количество обучающихся в образовательном учреждении.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 N 03 "Об утверждении Положения о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ)" (далее - постановление АТМР от 14.01.2021 N 03), на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03, на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

(п. 2.3 в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 16.08.2021 N 74)

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03, на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 [N 171](#), от

16.08.2021 N 74)

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03, на финансовое обеспечение функционирования центров дистанционного образования, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171, от 16.08.2021 N 74)

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03, на обеспечение оказания логопедической помощи, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171, от 16.08.2021 N 74)

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03 на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171, от 16.08.2021 N 74)

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

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

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

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

(п. 2.7 введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

2.8. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, условия и порядок осуществления которой предусмотрен [приложением 4](#) к настоящему постановлению.

(п. 2.8 введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 29.06.2020 N 65)

2.9. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03, на финансовое обеспечение деятельности Центров образования цифрового и гуманитарного профилей "Точка роста", осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке, установленном [постановлением](#) АТМР от 14.01.2021 N 03 на финансовое обеспечение деятельности Центров образования цифрового и гуманитарного профилей "Точка роста", формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.
(п. 2.9 введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 16.08.2021 N 74)

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - централизованный фонд стимулирования труда;

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ - расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с [п. 4.3](#) и [4.4](#) настоящей Методики, на начало финансового года;

$K_{\text{цст}}$ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд ($K_{\text{цст}}$) устанавливается правовым актом руководителя уполномоченного органа в размере, не превышающем 0,05.

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$), стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{\text{ст}}$) и социальной части ($\text{ФОТ}_{\text{соц}}$).

4.2. Объем базовой части ($\text{ФОТ}_б$) составляет не более 70 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ_{СТ}) составляет не менее 30 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

4.4. За счет средств социальной части (ФОТ_{соц}) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных учреждений, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

(в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 02.07.2021 N 62)

- г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных учреждениях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

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

- б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- б) иные категории педагогических работников;

- в) административно-управленческий персонал;

- г) учебно-вспомогательный персонал;

- д) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

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

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

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_{сп}) при этом:

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

объем общей части (ФОТ_о) составляет не менее 65 процентов базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 35 процентов базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

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

объем общей части (ФОТ_о), составляет не менее 60 процентов базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 40 процентов базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки

педагога и численности обучающихся в классах.

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

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

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

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

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТ}_o \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

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

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{сп}), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

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

5.6.1. Доплата за классное руководство в образовательных учреждениях выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц:

за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек;

за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся с ограниченными возможностями здоровья не менее 12 человек.

5.6.2. В классе (классах) с численностью обучающихся менее, чем указано в [подпункте 5.6.1](#) настоящей Методики, доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах).

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

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

б) квалификационной категории педагога (А);

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

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

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

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

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

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

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

е) $K = 1,2$ (предметы учебного плана в рамках обучения по специальным индивидуальным программам развития (далее - СИПР)).

(пп. "е" введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в классах, организованных при лечебно-профилактических, оздоровительных, реабилитационных, организациях, а также осуществляющих обучение в классах при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы - 1,20;

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

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

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

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

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

$P = Ч / К / Н * С$, где:

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

К - общее количество классов/комплектов в образовательном учреждении;

Н - количество обучающихся в подгруппе;

С - корректировочный коэффициент, определяемый образовательным учреждением самостоятельно, от 0,5 до 1;

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

$P = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

К - общее количество классов (классов/комплектов) в образовательном учреждении;

з) за обучение по СИПР исходя из продолжительности учебных занятий:

$P = 1$ при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

$P = 1,2$ при продолжительности учебных занятий свыше 20 минут.
(пп. "з" введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

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

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

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

$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times P$, где:

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

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

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

T - количество часов по предмету в месяц;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

6.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по СИПР, в том числе в условиях учреждений социальной защиты населения, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times P$, где:

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

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H - предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР при индивидуальном обучении, или предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР с коэффициентом 0,5 при групповом обучении;

T - количество часов по предмету в месяц;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

(пп. 6.2.1 введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

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

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times (H_1 \times T_1 \times K_1 + H_2 \times T_2 \times K_2 \dots + \dots H_N \times T_N \times K_N) \times A \times П.$$

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

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times П, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету;

T - количество часов по предмету в месяц;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times П, \text{ где:}$$

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

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических

советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_{ст}) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственного общественного управления образовательного учреждения.

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

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

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

7.4. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам образовательного учреждения могут учитываться следующие показатели эффективности и результативности труда:

Заместители руководителя по учебно- воспитательной работе	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да/нет
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической	Да/нет, наличие отчетной документации

	защищенности образовательного учреждения	
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	Да/нет
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
	Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогических работников	$N = A / B * 100$, где: А - количество педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории; В - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории
	Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	$N = A / B * 100$, где: А - количество педагогических работников, входящих в состав творческих, проектных групп; В - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, входящих в состав творческих, проектных групп
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	$N = A / B * 100$, где: А - количество педагогических работников, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации; В - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации

Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Да/нет
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся по деятельности образовательной организации. Да/нет
1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	Да/нет
Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	$N = A / B * 100$, где: A - количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями (законными представителями); B - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N - удельный вес мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями (законными представителями)
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, освоивших основные образовательные программы
Проведение системной работы по сохранению контингента	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся,

	выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A / B * 100$, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); Н - удельный вес выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); В - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; Н - удельный вес обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации)
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня
Использование различных форм и технологий профориентационной	$N = A / B * 100$, где:

работы и профильного обучения	А - количество обучающихся 10, 11 классов, охваченных профильным обучением; В - количество обучающихся 10, 11 классов; N - удельный вес обучающихся, охваченных профильным обучением
	Наличие отчетной документации по профориентационной деятельности
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы
4. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Реализация программ дополнительного образования	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных программами дополнительного образования
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A / B * 100$, где: А - количество родителей (законных представителей) и обучающихся, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - количество обучающихся и

	родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	$N = A / B * 100$, где: A - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N - удельный вес мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся,

	направленности	охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
	Охват обучающихся двухразовым горячим питанием	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных двухразовым питанием; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных двухразовым питанием. Позитивная динамика
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями
Учитель	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да/нет
	Создание элементов развивающей среды (оформление образовательного учреждения, кабинета, музея и т.д.)	Да/нет
	Повышение профессионального мастерства	
	Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	Да/нет, наличие отчетной документации
	Разработка и реализация	Да/нет, наличие отчетной

индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	документации
Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Да/нет
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения. Да/нет
1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	Да/нет
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, освоивших основные образовательные программы
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A / B * 100$, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся);

	N - удельный вес выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	$N = A / B * 100$, где: A - количество победителей и призеров, подготовленных педагогическим работником; B - количество принявших участие; N - удельный вес победителей и призеров, подготовленных педагогическим работником
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	Да/нет Наличие отчетной документации
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; B - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N - удельный вес обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов
2. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе

	по предмету; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A / B * 100$, где: А - количество родителей (законных представителей) и обучающихся, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - количество обучающихся и родителей (законных представителей); Н - удельный вес обучающихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	$N = A / B * 100$, где: А - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей);

		В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); Н - удельный вес мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
	Охват обучающихся двухразовым горячим питанием	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных двухразовым питанием; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных двухразовым питанием. Позитивная динамика
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями
Педагог-психолог	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации

Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет
Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	Да/нет
Сопровождение молодых специалистов	Да/нет
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
Сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; B - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N - удельный вес обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов
Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся и родителей (законных

участием других ведомств	представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - количество обучающихся и родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	$N = A / B * 100$, где: А - количество просветительских мероприятий с педагогическими работниками и родителями (законными представителями); В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N - удельный вес просветительских мероприятий с педагогическими работниками и родителями (законными представителями)
Обеспечение квалифицированной помощи педагогическим работникам в оказании поддержки и развитии каждого обучающегося в соответствии с индивидуальными возможностями	$N = A / B * 100$, где: А - количество педагогических работников, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; В - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических

		работников, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого обучающегося
Социальный педагог	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	$N = A / B * 100, \text{ где:}$ А - количество обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации; $N = A / B * 100, \text{ где:}$ А - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество обучающихся; Н - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и

	социализации
Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учета	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В - количество обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учета; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	Да/нет
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными	$N = A / B * 100$, где: А - количество мероприятий организованных и проведенных с

	представителями) и семьями детей группы особого внимания	участием родителей (законных представителей); В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N - удельный вес мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
Педагог-библиотекарь	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да/нет
	Создание элементов развивающей среды (оформление образовательного учреждения, кабинета, музея и т.д.)	Да/нет
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	Да/нет
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Да/нет, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм	Да/нет

	профессиональной этики	
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения. Да/нет
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Да/нет, наличие отчетной документации
	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	Да/нет, наличие отчетной документации
	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	Да/нет, наличие отчетной документации
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части (работе), заведующий хозяйством	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательном учреждении	Да/нет
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	Да/нет
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да/нет
	Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного	Да/нет

	процесса	
	Содержание пришкольной территории без замечаний	Да/нет
	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	Да/нет
	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет
	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	Да/нет
Работники бухгалтерии	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	Да/нет
	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Да/нет
	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Да/нет
	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да/нет
	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да/нет
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворники, рабочие и др.)	Проведение генеральных уборок	Да/нет
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да/нет
	Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Да/нет

	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	Да/нет
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Да/нет
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	Да/нет
	Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	Да/нет
	Эффективное и экономное расходование горюче-смазочных материалов	Да/нет

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

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

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

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 (среднемесячная заработная плата руководителя образовательной организации не должна превышать восьмикратный размер заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном

расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 6 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя (заместителей), главного бухгалтера образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 19.01.2017 N 04 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Тюменского муниципального района".

(п. 7.8 введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 23.06.2017 N 52)

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

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

Приложение 2
к постановлению администрации
от 3 декабря 2013 г. N 3314

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, РЕАЛИЗУЮЩИХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района
от 16.12.2014 N 3207 (ред. 13.04.2015),
от 02.07.2021 N 62, от 25.04.2022 N 45)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), определяет единые принципы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования (далее - образовательные учреждения), порядок формирования должностных окладов, выплат компенсационного характера, стимулирующих и единовременных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области и Тюменского муниципального района.

2. Порядок установления заработной платы

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты;
- г) единовременные выплаты.

3. Порядок формирования должностных окладов

3.1. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора.

3.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и коэффициентов, соответствующих группе по оплате труда, по следующей формуле:

$ДО_p = ДО_{ср} \times K$, где:

$ДО_p$ - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$ДО_{ср}$ - средняя величина должностных окладов педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе по оплате труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

3.4. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с количеством набранных образовательным учреждением баллов в зависимости от следующих показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательного учреждения (далее - объемные показатели):

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся, воспитанников	за каждого обучающегося	1,0
		за каждого воспитанника	0,5
		дополнительно за каждого обучающегося:	
		с ограниченными возможностями здоровья	1,0
		с полным государственным обеспечением	0,5
2.	Качественный состав педагогических работников	за каждого педагогического работника, имеющего	
		- первую квалификационную категорию	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1,0
3.	Используемое в образовательном процессе имущество:		
	- наличие двух и более зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	за второе и третье здание	10
	- наличие компьютерных классов	за каждый класс	10
	- наличие спортивных площадок, бассейнов	за каждый вид	10
4.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья:		10
	- наличие оборудованного медицинского кабинета, пищеблока, логопедического пункта	за каждый вид	20
	- организацию отдыха детей в летний каникулярный период	на первой и второй смене (за каждую смену)	10
		на третьей смене	20
	- организация горячего		15

	питания обучающихся		
5.	Наличие отделений, филиалов, учебно-консультационных пунктов, групп продленного дня, групп кратковременного пребывания детей	группа продленного дня (за каждую группу)	10
		структурное подразделение дошкольного образования	40
		дошкольное отделение	20
		группа кратковременного пребывания детей	15
		учебно-консультационный пункт	15
		филиал	30
6.	Организация подвоза обучающихся	за каждый маршрут	10
7.	Наличие технически исправных автотранспортных средств	за каждую единицу	10
8.	Предоставление образовательных услуг	в условиях школы - экспериментальной площадки	10
		в условиях базовой школы	50
9.	Наличие опорного (базового) Кабинета по профилактике употребления психоактивных веществ		10

3.5. В соответствии с общим количеством набранных образовательным учреждением баллов по объемным показателям определяется группа по оплате труда:

Количество баллов	Группа
- для образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся:	
- от 501 балла и выше	1 группа
- от 351 до 500 баллов	2 группа
- от 201 до 350 баллов	3 группа
- до 200 баллов	4 группа
для образовательных учреждений, в которых обеспечивается круглосуточное пребывание обучающихся	
- от 251 балла и выше	1 группа

- от 151 до 250 баллов	2 группа
- от 101 до 150 баллов	3 группа
- до 100 баллов	4 группа

3.6. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений пересматриваются один раз в год по состоянию на 1 сентября на основании документов, подтверждающих наличие показателей образовательного учреждения.

3.7. Группы по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливаются исходя из плановых показателей.

3.8. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда осуществляется правовым актом руководителя органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательных учреждений (далее - уполномоченный орган).

[Постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014 N 3207 пункт 3.9 был изложен в новой редакции. [Постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 13.04.2015 N 36 пункт 1.2 постановления Администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014 N 3207, вносивший изменения в пункт 3.9, исключен.

3.9. Коэффициент для расчета размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда в следующих размерах:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

(п. 3.9 в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 16.12.2014 N 3207 (ред. 13.04.2015))

3.10. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения может пересматриваться ежегодно по состоянию на 1 января, на 1 сентября, а также в случае изменения норматива финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

3.11. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы по оплате труда, установленной для образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

4. Порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательного учреждения осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области, Тюменского муниципального района и настоящим Положением.

4.2. Руководителю образовательного учреждения производятся следующие выплаты

компенсационного характера:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей;

(в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 02.07.2021 N 62)

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

д) доплату за ведение учебных предметов.

4.3. Выплаты, предусмотренные [подпунктами "а" - "г" пункта 4.2](#) Настоящего Положения, осуществляются в пределах социальной части расчетного фонда оплаты труда образовательного учреждения, сформированной в соответствии с [пунктами 4.3 - 4.5](#) Методики формирования фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденного постановлением администрации Тюменского муниципального района.

4.4. Руководитель образовательного учреждения может осуществлять преподавательскую деятельность в объеме не более 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки и размер доплаты закрепляются в трудовом договоре.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью организации образовательного процесса в образовательном учреждении уполномоченным органом по обращению руководителя может быть установлена учебная нагрузка в объеме, превышающем 9 часов в неделю.

5. Порядок осуществления стимулирующих и единовременных выплат

5.1. Руководителю образовательного учреждения осуществляются следующие стимулирующие выплаты:

- стимулирующие выплаты по результатам труда (премии);

- выплаты от оказания платных образовательных услуг.

5.1.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) руководителям образовательных учреждений производятся с учетом показателей результатов деятельности возглавляемых ими образовательных учреждений, установленных [Положением](#) о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района.

5.1.2. Выплаты за счет доходов от оказания платных образовательных услуг устанавливаются в размере 5 процентов от общего объема средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

(п. 5.1.2 в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 25.04.2022 N 45)

5.2. Единовременное вознаграждение руководителям образовательных учреждений по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений, в размере 26 тыс. рублей, осуществляются в пределах социальной части расчетного фонда оплаты труда образовательного учреждения, сформированной в соответствии с [пунктами 4.3 - 4.5](#) Методики формирования фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной постановлением администрации Тюменского муниципального района, на основании правового акта руководителя уполномоченного органа.

Приложение 3
к постановлению администрации
от 3 декабря 2013 г. N 3314

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО
ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Администрации Тюменского муниципального района
от 27.12.2016 [N 171](#), от 29.10.2018 [N 136](#), от 16.08.2021 [N 74](#))

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательные учреждения) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и определяет порядок и условия осуществления выплат из средств централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - централизованный фонд).

**1. Виды и размер выплат, производимых из средств
централизованного фонда**

2.1. Распределение централизованного фонда (ФОТ_{цст}) производится на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

2.2. Не менее 90% средств централизованного фонда направляются на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям образовательных учреждений, не более 10% - иным категориям работников образовательных учреждений.

3. Условия премирования

3.1. Условием осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям образовательных учреждений является достижение следующих показателей результатов деятельности возглавляемых ими образовательных учреждений:

а) выполнение количественного показателя муниципальных услуг муниципального задания ("Значение показателя объема муниципальных услуг"), установленного образовательному учреждению, составляет 100% по каждой из муниципальных услуг;

б) общая успеваемость обучающихся 9 - 11 классов образовательного учреждения по результатам независимой оценки качества знаний обучающихся, проводимой в различных формах, составляет 100% (отсутствуют обучающиеся, не справившиеся с контрольными (экзаменационными) работами по математике и русскому языку);

в) отсутствуют выпускники 9, 11, 12 классов, не сдавшие единый государственный экзамен (по математике и русскому языку);

г) доля участников олимпиад и конференций на муниципальном уровне не менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год;

д) доля участников интеллектуальных конкурсов и творческих проектов, программ, мероприятий не менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год;

е) обучающиеся группы особого внимания фактически охвачены занятостью в объеме 100%;

ж) отсутствуют случаи травматизма обучающихся образовательного учреждения в период образовательной деятельности;

з) отсутствуют факты совершения преступлений и иных правонарушений обучающимися в образовательном учреждении или количество преступлений и иных правонарушений снижается по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;

и) охват граждан, проживающих на территории, закрепленной за образовательным учреждением, и подлежащих обучению в общеобразовательных учреждениях, составляет 100%;

к) доля обучающихся, продолживших обучение по общеобразовательной программе среднего общего образования в данной организации составляет не менее 60%;

л) отсутствуют обучающиеся, отчисленные из образовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающие обучение в других образовательных организациях;

м) доля педагогических работников, имеющих первую или высшую категорию, в общей численности педагогических работников, составляет не менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год;

н) доля педагогических работников, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации, составляет не менее 90%;

о) доля учителей в возрасте до 35 лет составляет не менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год;

п) обеспечивается достижение установленных образовательному учреждению ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников

образовательного учреждения;

р) отсутствуют предписания (представления, протесты, информация) органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате виновных действий (бездействия) руководителя образовательного учреждения;

с) отсутствуют признанные обоснованными заявления и (или) жалобы граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц, на действия (бездействие) руководителя (иных работников) образовательного учреждения;

т) обеспечивается доступность, полнота, достоверность, своевременное обновление информации о деятельности образовательного учреждения на официальном сайте образовательного учреждения в сети "Интернет", в автоматизированной информационной системе "Электронная школа Тюменской области" (АИС "Электронная школа ТО");

у) отсутствуют факты несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации и отчетности в орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательного учреждения;

ф) отсутствуют замечания по деятельности образовательного учреждения, выявленные в результате проверок, контрольно-методических выездов, проводимых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения;

х) отсутствуют недостатки по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность (в случае проведения такой оценки), результат проведения такой оценки составляет: 97 - 128 баллов ("хорошо"), 129 - 160 баллов ("отлично").

(пп. "х" введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 29.10.2018 N 136)

3.2. При выполнении образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения, размер стимулирующей выплаты по результатам труда (премии) руководителю образовательного учреждения составляет 100% должностного оклада.

3.3. При невыполнении образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения, размер стимулирующей выплаты по результатам труда (премии) руководителю образовательного учреждения снижается в следующем порядке:

№ п/п	Основание снижения премии	Размер снижения премии, %
1	Выполнение количественного показателя муниципальных услуг муниципального задания ("Значение показателя объема муниципальных услуг") составляет:	
	90% - 99%	до 5%
	80% - 89%	до 10%
	менее 80%	до 50%
2	Общая успеваемость обучающихся 9 - 11 классов образовательного учреждения по результатам независимой оценки качества знаний обучающихся, проводимой в различных формах, составляет менее	от 10% до 100%

	100% (имеются обучающиеся, не справившиеся с контрольными (экзаменационными) работами по математике и русскому языку)	
3	Количество выпускников, не прошедших ГИА по математике:	
	по итогам за второй квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по математике	10%, но не более 50%
	по итогам за третий квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по математике	20%, но не более 50%
4	Количество выпускников, не прошедших ГИА по русскому языку:	
	по итогам за второй квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по русскому языку	10%, но не более 50%
	по итогам за третий квартал за каждого выпускника, не сдавшего единый государственный экзамен по русскому языку	20%, но не более 50%
5	Доля участников олимпиад и конференций на муниципальном уровне менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 25%
6	Доля участников интеллектуальных конкурсов и творческих проектов, программ, мероприятий менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	от 5% до 10%
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 25%
7	Обучающиеся группы особого внимания фактически охвачены занятостью в объеме менее 100%	от 5% до 15%
8	Наличие случаев травматизма обучающихся в период образовательной деятельности в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм, правил пожарной безопасности:	
	за каждый случай травматизма	до 15%
9	Имеются факты совершения преступлений и (или) иных правонарушений обучающимися в образовательном учреждении или количество преступлений и (или) иных правонарушений увеличивается по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	до 30%
10	Охват граждан, проживающих на территории, закрепленной за образовательным учреждением, и подлежащих обучению в общеобразовательных учреждениях, составляет менее 100%	30%
11	Доля обучающихся, продолживших обучение по	до 50%

	общеобразовательной программе среднего общего образования в данной организации, составляет менее 60%	
12	Имеются обучающиеся, отчисленные из образовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающие обучение в других образовательных организациях	30%
13	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую категорию, в общей численности педагогических работников, составляет менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 50%
14	Доля педагогических работников, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации, составляет менее 90%:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	до 50%
15	Доля учителей в возрасте до 35 лет составляет менее установленного показателя в программе развития образования на текущий год:	
	по итогам за год (в четвертом квартале)	от 5% до 10%
16	Не обеспечивается достижение установленных образовательному учреждению ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения	до 100%
17	Имеются предписания (представления, протесты, информация) органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате действий (бездействия) руководителя образовательного учреждения	от 5% до 100%
18	Имеются признанные обоснованными заявления и (или) жалобы граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц, на действия (бездействие) руководителя (иных работников) образовательного учреждения:	
	одно заявление и (или) жалоба в квартале	до 15%
	два и более заявления и (или) жалобы в квартале	от 15% до 50%
19	Имеются факты неразмещения информации, размещения неполной и (или) недостоверной информации, несвоевременного обновления информации о деятельности образовательного учреждения на официальном сайте образовательного учреждения в сети "Интернет", в автоматизированной информационной системе "Электронная школа Тюменской области" (АИС "Электронная школа ТО")	до 30%
20	Имеются факты несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации и отчетности в орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательного учреждения	до 30%
21	Имеются замечания по деятельности образовательного учреждения, выявленные в результате проверок, контрольно-методических выездов, проводимых органом, осуществляющим функции и	до 30%

	полномочия учредителя образовательного учреждения	
22	Результат проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность (в случае проведения такой оценки), составляет:	
	64 - 96 баллов ("удовлетворительно")	до 20%
	32 - 63 балла ("ниже среднего")	до 30%
	0 - 31 балл ("неудовлетворительно")	до 50%
(п. 22 введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 29.10.2018 N 136)		
23	Имеется факт невыполнения плана по устранению недостатков, выявленных по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность (в случае проведения такой оценки)	5%
(п. 23 введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 29.10.2018 N 136)		

3.4. За счет экономии средств централизованного фонда размер премии руководителя может быть увеличен при достижении образовательным учреждением высоких результатов деятельности, в том числе связанных с участием в мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровня, проведением мероприятий, повышающих имидж района, участием в экспериментальной и инновационной деятельности, внедрением электронного документооборота, с реализацией модульных программ внеурочной деятельности обучающихся.

3.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) работникам образовательных учреждений производятся с учетом следующих показателей:

№ п/п	Показатель премирования	Размер премии, рублей
1	Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников по предметам:	
	регионального уровня	
	- подготовка победителя	5 000
	- подготовка призера	3 000
	всероссийского уровня	
	- подготовка победителя	10 000
	- подготовка призера	7 000
2	Подготовка победителей и призеров форума "Шаг в будущее":	

	регионального уровня	
	- подготовка победителя	4 000
	- подготовка призера	2 000
	всероссийского уровня	
	- подготовка победителя	10 000
	- подготовка призера	7 000
3	Подготовка победителей и призеров иных мероприятий (соревнований, конкурсов, чтений и т.п.):	
	регионального уровня	до 5 000
	всероссийского уровня	до 7 000
	международного уровня	до 15 000
4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	до 10 000
5	Высокие результаты методической деятельности	до 9 000
6	Организация работы, направленной на профилактику употребления психоактивных веществ, алкогольных и наркотических средств	до 9 000
7	Достижение высоких результатов деятельности, в том числе связанных с участием в мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровня, проведением мероприятий, повышающих имидж района	до 20 000

4. Порядок премирования

4.1. Распределение средств централизованного фонда осуществляется ежеквартально комиссией, состав которой утверждается правовым актом руководителя органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательных учреждений (далее - уполномоченный орган).

4.2. Комиссия принимает решение о премировании и размере премий открытым голосованием при условии присутствия не менее половины ее членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

4.3. Заседания комиссии проводятся по итогам работы за первый, второй, третий кварталы не позднее 20 дней после окончания отчетного периода, за четвертый квартал - не позднее 20 декабря текущего года.

4.4. Решения комиссии о премировании руководителей и работников образовательных учреждений оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем.

4.5. Для определения размера премии руководителя и работников образовательного учреждения комиссия оценивает результаты труда руководителя (работников) на основании результатов мониторинга, проводимого уполномоченным органом, служебных записок специалистов уполномоченного органа, а также обращений органа государственно-общественного

управления образовательного учреждения.

4.6. На основании решения комиссии о премировании руководителей образовательных учреждений издается приказ руководителя уполномоченного органа, выписки из которого направляются в образовательные учреждения.

4.7. На основании решения комиссии о премировании работников в образовательные учреждения в течение трех рабочих дней со дня подписания протокола направляются выписки из протокола заседания комиссии.

4.8. Премия работникам за счет централизованного фонда выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения, который издается в соответствии с протоколом заседания комиссии.

4.9. При распределении централизованного фонда стимулирования труда дополнительно учитываются и возмещаются образовательным учреждениям:

4.9.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда:

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

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.9.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей и работников образовательных учреждений в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с настоящим Положением (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4.10. Осуществление выплат из централизованного фонда:

- в отношении автономных учреждений производится в порядке, установленном [Положением](#) о порядке определения объема и условий предоставления муниципальным автономным учреждениям Тюменского муниципального района субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), утвержденным постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 14.01.2021 N 03;

(в ред. [постановления](#) Администрации Тюменского муниципального района от 16.08.2021 N 74)

- в отношении казенных учреждений производится путем корректировки бюджетной сметы за счет увеличения бюджетных ассигнований для выполнения функций казенного учреждения.

Приложение 4
к постановлению администрации
от 3 декабря 2013 г. N 3314

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО**

**ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ИНОГО МЕЖБЮДЖЕТНОГО ТРАНСФЕРТА**

Список изменяющих документов
(введено [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района
от 29.06.2020 N 65)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", [постановлением](#) Правительства Тюменской области от 04.06.2020 N 343-п "Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы".

2. Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

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

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

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

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

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

8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с [пунктом 2](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

9. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020.

Приложение 1
к Положению

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО УСЛОВИЯМ И ПОРЯДКУ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
ИНОГО МЕЖБЮДЖЕТНОГО ТРАНСФЕРТА**

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" и [постановлением](#) Правительства Тюменской области от 04.06.2020 N 343-п "Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы", которым утверждены Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета бюджетам муниципальных образований на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (далее - Правила).

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

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

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

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

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного

руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

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

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

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

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

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

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

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в [номенклатуре](#) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

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

9. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с [пунктом 2](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

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