

МКУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ»
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»

«Согласовано»

Председатель ПК

Т.Г. Тютина
« 26 » августа 2024 г.

«Согласовано»

Председатель

Управляющего Совета

Т.Г. Конечных
« 28 » августа 2024 г.

«Утверждаю»

Директор

МАОУ СОШ № 32

Ю.Ф. Дикань

« 30 » августа 2024 г.

Приказ № 166-04

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

г. УЛАН-УДЭ

Положение

об оплате труда работников

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №32 г. Улан-Удэ»

Обсуждено и принято на педагогическом совете

Протокол от « 30 » августа 2024 г. № 57

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №32 г. Улан-Удэ»

1.2. В соответствии с настоящим Положением устанавливается системы оплаты труда для всех работников МАОУ «СОШ №32 г. Улан-Удэ»

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) в образовательной организации формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ образовательной организации осуществляется за счет следующих основных бюджетных ассигнований:

- на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях;

- на оплату труда обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных организаций;

- на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования;

- на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

- на финансовое обеспечение получения дошкольного образования;

- прочие источники бюджетного финансирования.

2.3. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (далее - ФОТ_{гс}) формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1) в соответствии с

нормативными-правовыми актами Республики Бурятия и утверждается приказом Комитета.

ФОТ_{гс} состоит из средств на оплату труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее-учителей), средств на оплату труда административно-управленческого персонала, прочих педагогических работников и учебно- вспомогательного персонала.

$$\text{ФОТ}_{\text{гс}} = \text{ФОТ}_{\text{уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уч} -средств на оплату труда учителей;

ФОТ_{пр}- средств на оплату труда административно-управленческого персонала, прочих педагогических работников и учебно- вспомогательного персонала.

2.4. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на оплату труда обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается на основании методики расчета объема бюджетных средств, предоставляемых на оплату труда обслуживающего персонала, а также на оплату услуг сторонним организациям за выполнение работ (оказание услуг), утвержденной приказом Комитета.

2.5. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях, на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в образовательных организациях формируется в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Бурятия

2.6 ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (для образовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования) формируется суммарно с учетом сведений о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием организации.

2.6. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на оплату труда за счет собственных средств местного бюджета и прочих источников бюджетного финансирования

формируется исходя из доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

2.7. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

2.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательной организации, устанавливается приказом Комитета.

3. Заработная плата учителей

3.1. Структура фонда заработной платы учителей

3.1. Структура фонда заработной платы учителей

3.1.1. Фонд заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) формируется без учета начислений на выплаты по оплате труда.

3.1.2. Фонд заработной платы учителей определяется по формуле:
$$\text{ФЗП}_{\text{уч}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} + \text{ФЗП}_{\text{ком}} + \text{ФЗП}_{\text{ст}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФЗП_{баз} - базовая часть фонда заработной платы;

ФЗП_{ком} - компенсационные выплаты;

ФЗП_{ст} - стимулирующая часть фонда заработной платы.

3.1.3. В случае наличия в образовательном учреждении учащихся, индивидуальное обучение которых осуществляется на дому, фонд заработной платы учителей, осуществляющих индивидуальное обучение рассчитывается отдельно от фонда прочих учителей.

Базовая часть фонда заработной платы (ФЗП_{баз}) учителей, осуществляющих индивидуальное обучение (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), устанавливается исходя из количества отработанных ими учебных часов и включает выплату оклада (должностного оклада), устанавливаемого образовательной организацией из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 часов). Размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере не менее размера оклада (должностного оклада), установленного по должности "учитель" согласно приложению N 2 к настоящему постановлению.

3.1.4. Базовая часть фонда заработной платы ($\Phi ЗП_{\text{баз}}$) учителей (за исключением учителей, осуществляющих индивидуальное обучение) состоит из фонда заработной платы аудиторной занятости ($\Phi ЗП_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\Phi ЗП_{\text{нз}}$) и составляет не менее 70% фонда заработной платы учителей ($\Phi ЗП_{\text{уч}}$) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации)).

Базовая часть фонда заработной платы учителей определяется по формуле:

$\Phi ЗП_{\text{баз}} = (\Phi ЗП_{\text{уч}} * КБ) 12 * (К_{\text{район}} + К_{\text{север}}) * (1 + К_{\text{сп}})$, руб. где:

$\Phi ЗП_{\text{уч}}$ - годовой фонд заработной платы учителей, руб.;

$КБ$ - коэффициент, учитывающий долю базовой части заработной платы, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы учителей, в пределах от 0,7 до 1;

12 - количество месяцев в году;

$К_{\text{район}}$ - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$К_{\text{север}}$ - процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$К_{\text{сп}}$ - коэффициент сложности и приоритетности предмета, установленный до 0,15 от базовой части $\Phi ЗП$ учителей.

3.1.5. Фонд заработной платы аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) ($\Phi ЗП_{\text{аз}}$) определяется по формуле:

$\Phi ЗП_{\text{аз}} = \Phi ЗП_{\text{баз}} * А$, руб., где:

$\Phi ЗП_{\text{баз}}$ - базовая часть фонда заработной платы учителей, руб.;

$А$ - коэффициент аудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости, в пределах от 0,9 до 1.

Аудиторная занятость - объем фактической учебной нагрузки учителей, установленной на учебный год и оговоренной в трудовом договоре с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

Учебный план разрабатывается самостоятельно образовательной организацией в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

3.1.6. Фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей ($\Phi ЗП_{\text{нз}}$) определяется по формуле:

$\Phi ЗП_{нз} = \Phi ЗП_{баз} * НА$, руб., где:

$\Phi ЗП_{баз}$ - базовая часть фонда заработной платы учителей, руб.;

НА - коэффициент неаудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости, в пределах до 0,1.

Количество часов неаудиторной занятости учителей рассчитывается в соотношении не более 33% от общего количества часов аудиторной занятости. Данное соотношение определяется самой образовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для учителей в объеме не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями)).

Неаудиторная занятость учителей включает следующие виды работ с обучающимися: консультации и дополнительные занятия, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работ с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности учителей, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

Порядок распределения неаудиторной занятости определяется самой образовательной организацией исходя из специфики ее образовательной программы.

3.1.7. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя ($\Phi ЗП_{ст}$) устанавливается в размере до 30% от фонда заработной платы учителей ($\Phi ЗП_{уч}$) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Стимулирующая часть фонда заработной платы учителей определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{баз} = (\Phi ЗП_{уч} * КС) 12 * (К_{район} + К_{север}) * (1 + К_{сп}) , \text{ руб.}, \text{ где}$$

$\Phi ЗП_{уч}$ - годовой фонд заработной платы учителей, руб.;

КС - коэффициент, учитывающий долю стимулирующей части заработной платы, установленный в соотношении стимулирующей и базовой частей заработной платы учителей, в пределах от 0 до 0,3; 12 - количество месяцев в году;

$K_{\text{район}}$ - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$K_{\text{север}}$ - процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$K_{\text{сп}}$ - коэффициент сложности и приоритетности предмета.

3.1.8. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя состоит из фонда тарифицируемых стимулирующих выплат и фонда стимулирующих выплат за качество работы. Фонд стимулирующих выплат за качество работы устанавливается в размере до 10% от фонда заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работодатель в течение финансового года в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации вправе превысить ограничения, установленные абзацем вторым настоящего пункта, на сумму, не превышающую объем экономии средств по фонду оплаты труда.

3.1.9. Компенсационная часть фонда заработной платы учителей (ФЗП_{комп}), устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации). В состав компенсационной части фонда заработной платы учителей входят выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и северная надбавка), выплаты за сложность и приоритетность предмета.

3.2. Базовая часть заработной платы учителей

3.2.1. Базовая часть заработной платы учителей (за исключением учителей, осуществляющих индивидуальное обучение, у которых базовая часть заработной платы устанавливается исходя из оклада (должностного оклада)) исчисляется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося и обеспечивает оплату труда учителей исходя из количества определенных учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

3.2.2. Для определения базовой части заработной платы учителей используется условная единица "стоимость 1 ученико-часа". Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательной организацией самостоятельно в пределах объема базовой части фонда заработной платы учителей, отведенной на оплату аудиторной занятости.

Базовая часть заработной платы (ЗП_{баз}) рассчитывается по формуле:

$ЗП_{баз} = A_3 + НА_3$, руб., где:

A_3 - аудиторная занятость;

$НА_3$ - неаудиторная занятость.

3.2.3. Аудиторная занятость (A_3) рассчитывается по формуле:

$A_3 = C_{уч} * K_{ун} * H * Ч_п$, руб., где:

$C_{уч}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$K_{ун}$ - количество учебных недель в месяц (4,34);

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_п$ - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2.4. Аудиторная занятость учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (за исключением организации обучения на дому с использованием дистанционных технологий) ($A_{3(до)}$), определяется по формуле:

$A_{3(до)} = A_3 * Д_{обр}$, руб., где:

$Д_{обр}$ - коэффициент, учитывающий долю трудозатрат при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий:

0,7 - для учителей, осуществляющих реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий;

0,3 - для педагогических работников, осуществляющих подготовительную и вспомогательную функции при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор).

3.2.5. При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе (Н) определяется по следующей формуле:

$H = O_{гр} * D_{гр}$, чел., где:

$O_{гр}$ - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$D_{гр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), родной (бурятский) язык (I - IX классы), родная (бурятская) литература (I - IX классы), бурятский язык как государственный (I - IX классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента	Показатели
1	Класс не делится на подгруппы
1,65	Учитель работает с одной группой от 14 человек
2	Учитель работает с одной группой от 13 человек и менее

3.2.6. Стоимость 1 ученико-часа ($C_{уч}$) рассчитывается по формуле:

$C_{уч} = \frac{\PhiЗПаз * 245}{(a1 * b1 + a2 * b2 + a3 * b3 + \dots + a11 * b11) * 365}$ руб/ученико-час, где:

ФЗП_{аз} - годовой фонд заработной платы учителей (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

245 - количество дней в учебном году;

a1 , a2 , a3 ... a11 - количество обучающихся в первых, вторых, третьих... одиннадцатых классах соответственно, чел.;

b1 , b2 , b3 ... b11 - годовое количество часов (с учетом деления класса на подгруппы) по учебному плану в первом, втором, третьем... одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.

3.2.7. Доплата за неаудиторную занятость (НАз) рассчитывается по формуле:

$НАз = Ч_{наз} * С_{чназ}$, руб., где:

$Ч_{наз}$ - количество часов неаудиторной занятости;

$С_{чназ}$ - стоимость часа неаудиторной занятости.

Стоимость часа неаудиторной занятости ($С_{чназ}$) рассчитывается по формуле:

$С_{чназ} = \text{ФЗП}_{наз} / (\text{ОЧ}_{наз} * K_{ун})$, руб./час, руб., где:

$\text{ФЗП}_{наз}$ - фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей за месяц;

$\text{ОЧ}_{наз}$ - общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;

$K_{ун}$ - количество учебных недель в месяц (4,34).

3.2.8. Расчет базовой части заработной платы учителю при замене отсутствующего (ЗП баз (замена)) рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$\text{ЗП}_{баз} (\text{замена}) = С_{уч} * Н * Ч_{п}$, руб., где:

$С_{уч}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Н$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе (с учетом коэффициента, учитывающего деление класса на две группы при изучении отдельных предметов);

Ч₃ - количество часов замены.

Начисление выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат учителям при осуществлении замены отсутствующего учителя осуществляется в общем порядке в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.3. Компенсационная часть заработной платы учителей

3.3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.2. В компенсационную часть заработной платы учителей включаются:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;
- коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Значения повышающего коэффициента сложности предмета (Ксп):

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, родной (бурятский) язык (I - IX классы), родная (бурятская) литература (I - IX классы), бурятский язык как государственный (I - IX классы), литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание.

Объем доплаты за сложность и приоритетность предмета конкретному учителю рассчитывается от объема аудиторной занятости в разрезе каждого предмета и класса.

3.4. Стимулирующая часть заработной платы учителей

3.4.1. Стимулирующая часть заработной платы учителей состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат (Втс) и стимулирующих выплат за качество работы (Вскр).

3.4.2. Объем постоянных (тарифицируемых) выплат рассчитывается путем умножения значения коэффициентов, установленных по каждому виду выплат, на аудиторную занятость.

Постоянные (тарифицируемые) выплаты включают в себя следующие виды:

1) выплата за квалификационную категорию учителя, установленную по определенному учебному предмету.

Значения коэффициента квалификационной категории учителей:

0,4 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,2 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

2) выплата учителям, имеющим награды.

Значения коэффициента почетного звания учителей:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию;

3) выплата за стаж педагогической работы учителей.

Значения коэффициента стажа учителей:

0,30 – молодой специалист без стажа работы, по соглашению Мин. образования с профсоюзным комитетом;

0,10 – при педагогическом стаже от 1 до 3 лет;

0,05 - при педагогическом стаже от 3 до 15 лет;

0,10 - при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

Конкретные виды и размеры и условия постоянных (тарифицируемых) выплат устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации.

3.4.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы (Вскр) распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально-общественный) характер управления (далее - уполномоченный орган), по представлению руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзного органа.

Стимулирование учителей за качество работы регламентируется локальным нормативным актом образовательной организации.

Установление условий стимулирования, не связанных с качеством работы, не допускается

3.4.4. Образовательная организация вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда, включая выплату премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты в соответствии с положением об образовательной организации.

4. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом и оформляется

соответствующим приказом.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.4. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.4. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.4.1. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года.

4.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Од = ЗПср \times Н \times К$, где:

Од - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

Н - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере до 3.

Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

К - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников образовательной организации за счет бюджетных средств, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднюю численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие выплаты компенсационного характера

$ЗПср = \frac{ФОТ}{Числ. \times n}$, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации за счет бюджетных средств, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и других выплат компенсационного характера;

Числ - средняя численность работников образовательной организации, (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

Если образовательная организация функционировала менее года до момента

определения должностного оклада руководителя образовательной организации, то при расчете используются данные за фактически отработанное время. Во вновь созданной образовательной организации среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

4.4.3. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательной организации в соответствии с постановлением Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

Для руководителей образовательных организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, коэффициент группы оплаты труда увеличивается на 0,1.

4.4.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации

4.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.5.2. К компенсационным выплатам относятся:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;

- выплата руководителям образовательных организаций за работу в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов, в размере до 25 %.

4.6. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

4.6.1. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($СВ_t$) и стимулирующих выплат по результатам труда ($СВ_{рт}$).

4.6.2. Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

4.6.3. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:
 $СВ_t = О д * (К н + К ст)$, руб., где:

$О д$ - должностной оклад руководителя образовательной организации, руб.;

$К н$ - коэффициент за награды, установленный в размере:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и иные государственные награды Российской Федерации при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы

воспитания и образования", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации", нагрудный знак "За верность профессии" и иные ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации или иного федерального органа исполнительной власти, ранее осуществлявшего функции в сфере общего образования, дополнительного образования, название которых начинается со слова "почетный", при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", знак отличия "Почетный наставник", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию;

К ст - коэффициент стажа руководящей деятельности, устанавливается в размере: Постановление Администрации г. Улан-Удэ Республики Бурятия от 24 августа 2021 г. N 192 "Об 18.09.2024

0,30 - стаж работы в должности руководителя свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя от 1 до 3 лет.

4.6.4. Фонд стимулирования руководителя по результатам труда определяется в размере до 1,2% от фонда оплаты труда образовательной организации из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях, дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях и средств от предоставления платных образовательных услуг и в размере до 1,2% от фонда оплаты труда образовательной организации из средств субвенции на получение дошкольного образования и средств местного бюджета на обеспечение дошкольного образования.

Конкретный размер фонда стимулирования руководителя по результатам труда устанавливается приказом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам труда распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации, г. Улан-Удэ от 29.12.2021 N 278 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - до 70%;
- на ежемесячное стимулирование согласно критериям, определенным в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению, - до 30%.

4.6.5. Размер фонда стимулирования руководителя, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя устанавливается в объеме:

I уровень, "Высокоэффективный руководитель" - 70% от фонда стимулирования руководителя по результатам труда;

II уровень, "Эффективный руководитель" - 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам труда;

III уровень, "Низкоэффективный руководитель" - 30% от фонда стимулирования руководителя по результатам труда;

IV уровень, "Неэффективный руководитель" - стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Вновь назначенному руководителю образовательной организации фонд стимулирования по эффективности деятельности руководителя устанавливается в размере 60% от фонда стимулирования руководителя по результатам труда с даты назначения на должность в текущем году по 31 декабря следующего года

4.6.6. Размер ежемесячного стимулирования руководителя согласно критериям определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным нормативным актом Комитета. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат, согласно пункту 1.1 или 1.2 приложения N 1 к настоящему Положению.

В случае если образовательная организация имеет дошкольные группы и реализует в том числе общеобразовательную программу дошкольного образования, руководитель такой организации предоставляет ежемесячно в Комитет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат, согласно пунктам 1.1 и 1.3 приложения N 1 к настоящему Положению.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю ежемесячные стимулирующие выплаты снижаются до 100% по решению Комиссии. Указанное снижение применяется однократно в период применения дисциплинарного взыскания к руководителю и не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов

Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Комитет вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных организаций об этом в установленном законодательством порядке.

4.6.7. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя по результатам труда образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей

4.6.8. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при произведении оценки выполнения следующих показателей премирования:

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней, перечень которых устанавливается приказом Комитета;
- наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального муниципального уровней;
- наличие призов – педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
- наличие результатов инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов;

5. Заработная плата работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и учителей

5.1. Расчет базовой части заработной платы работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и учителей

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, и (или) профессиональными стандартам

5.1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

5.1.3. Р

Размеры окладов (должностных окладов), приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.1.4. По профессиям рабочих и должностям служащих, педагогических работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и учителей

5.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2.4. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.2.5. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;

5.2.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.2.7. К выплатам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие:

- выплаты педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья -15-20 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплаты учителям-логопедам в образовательных организациях – 20%от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплата за работу в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов - 10 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- за работу в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы до 50 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

5.2.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Стимулирующая часть заработной платы работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и учителей

5.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

5.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательной организации.

5.3.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

5.3.5. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

5.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательной организации.

5.3.7. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5.3.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

5.3.9. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

5.3.10. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3.11. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации. При наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации.

5.3.12. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативным-правовым актам Республики Бурятия и муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

6.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных нормативных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников
Муниципальных общеобразовательных организаций,
подведомственных Комитету по образованию
Администрации г. Улан-Удэ

1. По каждому направлению Комиссией определяется исполнение по критериям в баллах. Размер доплат по каждому направлению рассчитывается как соотношение набранных баллов к максимальному размеру доплаты в процентах. Общий размер стимулирования руководителя определяется суммой доплат по всем направлениям.

Приложение №2 к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н)			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый	10638
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	11764
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	12352
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12255
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12868
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13481
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	14093

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	17238
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)			
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		Аккомпаниатор, помощник режиссера	10547
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь, художник-декоратор, звукооператор, администратор (старший администратор)	12255
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		Режиссер, дирижер, главный хормейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	15454
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)			
ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	14837
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	11602
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	4 квалификационный уровень	Фельдшер	12129
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	10638
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, секретарь руководителя	11764

	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12352
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	12940
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер-программист (программист), инженер, инженер по наладке и испытаниям, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам	13670
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	18962
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)			
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра-хозяйка, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дезинфектор, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, истопник	10228
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	10274
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н)			
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены	9537
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор	12255

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы(утверждены Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»)

Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями

14093

**Перечень показателей эффективности деятельности(стимулирование) педагогических работников МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»**

№	Показатели /критерии	Баллы	Подтверждающие материалы, которые предоставляет учитель	Итоговое количество баллов
Блок1. Динамика индивидуальных образовательных результатов				
Формирование предметных компетенций				
1.1	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ			
	Количество обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов, выше среднего показателя по муниципалитету, но ниже 100%	1		
	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов	2		
1.2	Учащиеся,набравшие на егэ выше 90 баллов (за каждого ученика)	1	Справки . протоколы	
1.3	Результативность независимых административных контрольных работ (по показателям полугодовой и итоговой работы), по финансовой грамотности			
	Показатель динамики положительный или на прежнем уровне	1	Справки . протоколы	
	Показатель динамики отрицательный	0		
1.4	Результативность независимых работ на уровне муниципалитета, региона,ГТО			
	Качество знаний		Приказ, экспертиза	
	До 40%	1		
	Выше 40%	2		
1.5	Результативность независимых работ на уровне школы(начальные классы)			
	Качество знаний		Приказ, экспертиза	
	До 40%	1		
	Выше 40%	2		
Реализация дополнительных проектов по предмету, при наличии утвержденной программы работы с одаренными детьми				
1.6	Результативность участия в конференциях ,олимпиадах и др. утвержденных Минпрос РФ НПК (очных), ВОШ, РО, Спартакиада(протокол обязательно),отборочные олимпиады,не имеющие школьного этапа.			
	Уровень мероприятия	Призер/ победитель	Фото грамот, отчет в МО	
	Школьный уровень	1	2	
	Муниципальный уровень	3	4	
	Региональный уровень	5	6	
	Федеральный уровень	7	8	
	Международный уровень	9	10	
	С 4 по 6 место	1 балл		
	результаты разных учащихся, разных предметов суммируются,для одного и того же учащегося берется наивысший уровень. В случае подготовки команды несколькими педагогами результат команды делится поровну.Результаты одного мероприятия могут суммироваться не более чем за трех победителей (призеров) одного уровня.			
1.7	Результативность прочих очных мероприятий по предмету, в том числе соревнования			
	Уровень мероприятия	Призер/ победитель	Фото грамот, отчет в МО	
	Школьный уровень		1	
	Межшкольный/Муниципальный уровень	2	3	

	Региональный уровень	3	4	
	Федеральный уровень	5	6	
	Международный уровень	7	8	
	С 4 по 6 место (кроме школьного уровня)	1 балл		
	Призеры олимпиад с неограниченным количеством победителей	Учитываются результаты не более трех		
	По результатам районных, городских соревнований выставляется максимальный балл по одному виду состязаний. Если команда/участник заняли 4-10 место, результат оценивается по предыдущему уровню. В случае подготовки команды несколькими педагогами результат команды делится поровну. Результаты различных мероприятий суммируются. Результаты одного мероприятия могут суммироваться не более чем за трех победителей (призеров) одного уровня.			
1.8	Внеурочная деятельность по предмету (вне учебного плана, кроме ПДО). (наличие журнала посещений, рабочих программ, утвержденных на заседании МО, для профильного, углубленного, коррекционного изучения материала, не менее 1 часа в неделю - без оплаты). Утвержденный график проведения занятий. Баллы суммируются за каждую группу. Показатели учитываются при предоставлении журнала учета посещения и программы с положительными результатами, расписание занятий			
	За каждую группу 1 балл			
1.9	Работа с детьми ОВЗ (составлена индивидуальная программа) За каждого ученика при наличии справки ПМПК	1	Скан утвержденной программы, скан журнала	
1.10	Организация и проведение внеучебной(не фиксируется в журнале) деятельности по предмету (по общему количеству мероприятий, проведенных в параллели: предметные недели, фестивали, гостиные)			
	1 балл за одно мероприятие			
Блок 2. Методическая деятельность				
	Участие в профессиональных конкурсах			
2.1.	Призер/победитель в очных профессиональных конкурсах(результаты разных конкурсов суммируются)			
	На общешкольном уровне	1	Фото грамот	
	На межшкольном или муниципальном уровне	2/3		
	На региональном уровне	4		
	На федеральном или международном уровне	5/6		
2	Распространение и обобщение педагогического опыта			
2.2.	Мастер-классы и выступления с результатами обобщения педагогического опыта, открытые уроки.(очные мероприятия) (результаты суммируются)			
	На уровне ШМО(зафиксированные в плане работы ШМО)	1	Мероприятие, тема, класс, программа семинара	
	Наставничество на уровне ШМО	1		
	На общешкольном уровне	2		
	На межшкольном /	5		

	муниципальном уровне			
	На региональном уровне	6		
	На федеральном или международном уровне	7		
Блок 3. Инновационная деятельность				
1	Работа в электронной образовательной среде			
2	Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения			
3.1.	Реализация инновационного или экспериментального проекта, утвержденного приказом директора (очные)(инженерные классы)	2	<i>приказ</i>	
3.2.	Инновационный (экспериментальный)очный проект, имеющий профессионально-общественную экспертизу. Образовательные события, проектная деятельность <i>Мероприятия суммируются(школьный уровень)</i>			
	0,1 балл за каждый балл Экспертного листа (применяется математическое округление до целого)	Max 15	<i>Тема, класс, количество баллов</i>	
3.3.	Инновационный (экспериментальный)очный проект получивший оценку <i>(ОС разных уровней суммируются к п.2.2)</i>			
	На муниципальном уровне	1		
	На региональном уровне	2		
	На всероссийском уровне	3		
Блок 4. Воспитательная и социальная деятельность				
1	Организация и проведение воспитательных и социально-значимых мероприятий			
4.1.	Мастер-классы, внеклассные мероприятия на параллели, выступления с результатами обобщения опыта воспитательной работы на педсоветах. <i>Результаты суммируются</i>			
	На школьном уровне	1	<i>Мероприятие, тема, класс, программа семинара</i>	
	На муниципальном уровне	2		
	На региональном уровне	3		
4.2	Организация и проведение мероприятия на параллели или в школе. (социальная помощь, экологические мероприятия, волонтерство). (<i>Мероприятия суммируются</i>)	1	<i>Мероприятие, фото, кто</i>	
4.3.	Достижения учащихся класса по итогам рейтинга в школе <i>Результаты разных мероприятий суммируются(грамоты,дипломы)</i>			
	На школьном уровне	1		
	На межшкольном/ муниципальном уровне	2	Фото, грамоты	
	На региональном уровне	3		
	На федеральном уровне	4		
4.4	Рейтинг класса по параллели			
	1 место	9	Таблица рейтинга	
	2 место	7		
	3 место	5		
4.5.	Эффективная работа по профилактике нарушений дисциплины с детьми «группы риска», работа с детьми в ТЖС,	1	<i>Справка администрации, скан дневника, фамилии детей</i>	

	опекаемые семьи, СОП, состоящими на внутришкольном контроле (ведение дневника индивидуальной работы). За каждого обучающегося, согласно справке от администрации ОУ			
4.6	Разнообразие видов выполняемой нагрузки в педагогическом коллективе (работа в комиссиях, всеобуч и др. социальные и воспитательные мероприятия, не нашедшие отражения в других критериях)			
	1 балл за мероприятие			

1. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей;
2. Причинение вреда здоровью во время образовательного процесса при несоблюдении требований к охране жизни и здоровья уч-ся;
3. Причинение материального ущерба имуществу при проведении образовательного процесса (наличие акта);
4. Нарушение трудовой дисциплины
5. Несвоевременная сдача отчетности;
6. Нарушение требований заполнения школьной документации.

Примечание: Лишение стимулирующей части производится на основании Приказа директора по результатам служебного расследования и по согласованию с Управляющим советом

№	Уровни эффективности	Показатель	Баллы
1	5 уровень эффективности	81% -100%	4
2	4 уровень эффективности	61% -80%	3
3	3 уровень эффективности	41% -60%	2
4	2 уровень эффективности	21% -40%	1
5	1 уровень эффективности	До 20%	0
	За почетного работника учреждения		

Экспертный лист

Критерии стимулирования педагогических работников на основании портфолио педагога

Ф.И.О. педагога (должность):

Категория:

№	Направление деятельности	Критерий	Кол-во баллов (max)	Кол-во баллов по самооценке	Кол-во баллов по оценкам экспертов	Подтверждение
I	Образовательная деятельность	1. Эффективность образовательной деятельности педагога.	33			
		2. Качество участия детей, являющихся победителями конкурсов: а) учреждения (1-3 места) 6 б) районного уровня (1-3 места) 8 в) муниципального уровня (1-3 места) 9 г) регионального уровня (1-3 места) 10 д) зонального и всероссийского (1-3 места) 11 е) международного уровня (1-3 места) 12 <i>За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.</i> 3. Качество участия детей, являющихся победителями интернет – конкурсов с предоставлением материалов: а) зонального и всероссийского (1-3 места) 6 б) международного уровня (1-3 места) 8 <i>За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.</i>				
II	Методическая деятельность	1. Реализация на базе школы-сада и в других учреждениях (в соответствии с договорами) авторских программ (модулей) повышения квалификации: 1.1 Открытые занятия а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня. 15 1.2. Мастер-классы (практическое применение) 5 1.3. Выступление на педчасах, педагогических советах, семинарах (внутри учреждения) 5 1.4. Проведение обучающего семинара для педагогов 5 1.5. Выступление на конференциях, семинарах, фестивалях а) внутри учреждения 5 б) муниципального уровня 10 в) регионального уровня 15 г) зонального и всероссийского 20 2. Призовое место (1-3) в очных профессиональных конкурсах а) внутри учреждения 10 б) муниципального уровня 20 в) регионального уровня 24 г) зонального и всероссийского 26 <i>За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.</i>				

		3. Призовое место (1-3) в профессиональных интернет - конкурсах <i>За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.</i> 4. Разработка образовательных программ, методических материалов: а) с условием получения внешней рецензии и работа по авторским программам. б) на стадии апробации, без рецензии. 5. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта на образовательных Интернет-порталах (на официальном сайте школы, на страницах социальных сетей) 6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: а) на муниципальном уровне б) на региональном уровне в) на федеральном уровне 7. Осуществление наставничества	6 20 10 4 6 8 10 8			
III	Инновационная деятельность	1. Систематическое использование (не менее 10 раз) информационных технологий в своей профессиональной деятельности (применение ИКТ) . 2. Работа в профессиональных группах. 3. Организация новых форм дошкольного образования а) ГКП (за каждого ребёнка) б) лингвистическая группа в) летняя площадка	10 5 1 5 5			
IV	Воспитательная и социальная деятельность	1. Участие в социально - экономической игре «Страна Детства» (работа с гаммами) 2. Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием детей, родителей, общественности. 3. Вовлечение родителей в проектную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях	5 5 10			
V	Организационно-педагогическая деятельность	1. Работа в комиссиях (санитарная, экспертная, по охране труда, инвентаризационных, Наблюдательном, Управляющем советах, СТК), <i>(по 3 балла за каждую)</i> 2. Создание предметно-развивающей среды в групповых помещениях и кабинетах в соответствии с ФГОС дошкольного образования, пополнение дидактических материалов. 3. Работа в творческой группе, благоустройство участков, оформительская деятельность, оказание помощи в подготовке к конкурсам. <i>(по 3 балла за каждую)</i> 4. Работа с документацией (ведение табеля посещаемости, ведение плана, заполнение анкет, опросников, оформление договоров и дополнительных соглашений). Своевременная	3 8 3 4			

		сдача отчетности.				
VI	Инклюзивная деятельность	1. Сопровождение и поддержка детей с особыми образовательными потребностями (при наличии справки об инвалидности или по решению Консилиума) а) воспитатель, логопед (<i>за каждого ребёнка</i>) б) педагоги-специалисты (<i>за каждого ребёнка</i>) 2. Наличие индивидуального образовательного маршрута, программы на каждого ребенка	5 1 5			
VII	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемого образования.	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5			
VIII	Посещаемость группы	1. Выполнение планового количества детей 2. Превышение планового количества детей а) от 1-2 б) от 3-6 в) от 7-10	5 5 10 15			

Итого баллов:

Ф.И.О. эксперта: _____

Подпись эксперта: _____ **Дата:** _____

Экспертный лист

Критерии стимулирования педагогических работников в группах раннего возраста от 1,5 до 3 лет, на основании портфолио педагога

Ф.И.О. педагога (должность):

Категория:

№	Направление деятельности	Критерий	Кол-во баллов в (max)	Кол-во баллов по самооценке педагога	Кол-во баллов по оценке экспертов	Подтверждение
I	Образовательная деятельность	1. Эффективность образовательной деятельности педагога.	33			
		2. Организация образовательного процесса в группах раннего возраста.	25			
II	Методическая деятельность	1. Реализация на базе школы-сада и в других учреждениях (в соответствии с договорами) авторских программ (модулей) повышения квалификации:				
		1.1 Открытые занятия				
		а) внутри учреждения	5			
		б) муниципального уровня	10			
		в) регионального уровня.	15			
		1.2. Мастер-классы (практическое применение)	5			
		1.3. Выступление на педчасах, педагогических советах, семинарах (внутри учреждения)	5			
		1.4. Проведение обучающего семинара для педагогов	5			
		1.5. Выступление на конференциях, семинарах, фестивалях				
		а) внутри учреждения	5			
		б) муниципального уровня	10			
		в) регионального уровня	15			
		г) зонального и всероссийского	20			
		2. Призовое место (1-3) в очных профессиональных конкурсах				
		а) внутри учреждения	10			
		б) муниципального уровня	20			
		в) регионального уровня	24			
		г) зонального и всероссийского	26			
		За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.				
		3. Призовое место (1-3) в профессиональных интернет - конкурсах	6			
		За участие в конкурсах начисляется 50% (половина) баллов.				
		4. Разработка образовательных программ, методических материалов:				
		а) с условием получения внешней рецензии и работа по авторским программам.	20			
		б) на стадии апробации, без рецензии.	10			
		5. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта на образовательных Интернет-порталах (на официальном сайте школы, на страницах социальных сетей)	4			
		6. Наличие публикаций в периодических				

		изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: а) на муниципальном уровне б) на региональном уровне в) на федеральном уровне 7. Осуществление наставничества	6 8 10 8			
III	Инновационная деятельность	1. Систематическое использование (не менее 10 раз) информационных технологий в своей профессиональной деятельности (применение ИКТ) . 2. Работа в профессиональных группах. 3. Организация новых форм дошкольного образования а) ГКП (за каждого ребёнка) б) летняя площадка	10 5 1 5			
IV	Воспитательная и социальная деятельность	1. Участие в социально - экономической игре «Страна Детства» (работа с гаммами) 2. Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием детей, родителей, общественности. 3. Вовлечение родителей в проектную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях	5 5 10			
V	Организационно-педагогическая деятельность	1. Работа в комиссиях (санитарная, экспертная, по охране труда, инвентаризационных, Наблюдательном, Управляющем советах, СТК), (по 3 балла за каждую) 2. Создание предметно-развивающей среды в групповых помещениях и кабинетах в соответствии с ФГОС дошкольного образования, пополнение дидактических материалов. 3. Работа в творческой группе, благоустройство участков, оформительская деятельность, оказание помощи в подготовке к конкурсам. (по 3 балла за каждую) 4. Работа с документацией (ведение табеля посещаемости, ведение плана, заполнение анкет, опросников, оформление договоров и дополнительных соглашений). Своевременная сдача отчетности.	3 12 3 4			
VI	Инклюзивная деятельность	1. Сопровождение и поддержка детей с особыми образовательными потребностями (при наличии справки об инвалидности или по решению Консилиума) а) воспитатель, логопед (за каждого ребёнка) б) педагоги-специалисты (за каждого ребёнка) 2. Наличие индивидуального образовательного маршрута, программы на каждого ребенка	 5 1 5			
VII	Удовлетворенность родителей качеством предостав	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5			

	ляемого образован ия.					
VII I	Посещае мость группы	1.Выполнение планового количества детей 2. Превышение планового количества детей а) от 1-2 б) от 3-6 в) от 7-10	5 5 10 15			

Итого баллов:

Ф.И.О. эксперта: _____

Подпись эксперта: _____ **Дата:** _____

ПРИЛОЖЕНИЕ

Критерии стимулирования административно-управленческого персонала (АУП)

Критерии стимулирования АУП	Баллы
Заместитель директора по УВР, НМР	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	5
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационную категорию	3
Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	5
Организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации	3
Полнота реализации образовательных программ	10
Показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам промежуточной, итоговой аттестации	10
Достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	5
Призеры олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни)	10
Качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации	10
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий	5
Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	7
Заместитель директора по ВСР	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10

Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Выполнение всеобуча, отсутствие нарушений учащимися режима обучения	10
Организация обеспечения учащихся горячим питанием	5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.	10
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций	10
Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	7
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	10
Занятость учащихся во внеурочное время	5
Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.).	8
Заместитель директора по ИКТ	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	8
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Доля использующих информационно-коммуникативные технологии обучения	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет не менее 1 компьютера на 30 учащихся	10
Качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации	15
Заместитель директора по УР	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	5
Организация предоставления дополнительных платных услуг	5

Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	7
Обобщение опыта работы, через печатные издания	10
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	8
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет не менее 1 компьютера на 30 учащихся	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. Спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	10
Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	5
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	10
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования)	15
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	10
Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, озеленение, благоустройство пришкольной территории	10
Ведение электронных мониторингов в информационной сети.	10
Главный бухгалтер	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	10
Обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств	10
Организация предоставления дополнительных платных услуг	10
Организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.)	2
Обобщение опыта работы, через печатные издания	8
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
Подготовка конкурсной документации для осуществления закупок товаров и услуг	10

Ведение электронных мониторингов в информационной сети	10
Организация и проведение методических конференций, семинаров муниципального, регионального, федерального, международного уровней	5

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОЧЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

7.1. Старшему педагогу дополнительного образования – 300% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – 20%
- разработка авторских программ –30%
- высокие достижения реализация образовательной программы клуба, кружка, центра – 50%
- проведение семинаров на уровне города, республики -40%
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы – 20%
- оформительская работа в школе – 20%
- использование информационных технологий- 30%
- работа в экспертных комиссиях –10%
- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации –10%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами – 50%

7.2. Методисту – 90% базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами- 15%
- внедрение эксперимента и двусменность работы школы –20%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами – 10%
- подготовка и проведение предметных олимпиад –15%
- работа в экспертных комиссиях -10%

7.3. Педагогу-психологу, социальному педагогу, логопеду, тьютору – 305% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
- создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» - 40%
- работа в экспертных комиссиях –30%
- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – 30%
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля –20%
- позитивная динамика численности учащихся, участвующих в работе центра – 20%
- высокие достижения реализация программы центра – 50%
- проведение семинаров на уровне школы 20%
- проведение семинаров на уровне города, республики – 40%

-эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации –30%

-напряженность и интенсивность работы - 5%

7.4. Старшему вожатому (организатору детского движения), педагогу-организатору внеклассных мероприятий, педагогу дополнительного образования, хормейстеру и концертмейстеру, воспитатель ГПД – 330% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-сложность, двусмысленность и сверхурочное время работы – 30%

-оформительская работа в школе – 20%

-использование информационных технологий 30%

-проведение концертов, массовых мероприятий, семинаров:

-на уровне школы, микрорайона – 20%;

-на уровне города - 30%

-на уровне республики – 40%

-высокие достижения реализация образовательной программы клуба, кружка, центра – 50%

-положительная динамика численности учащихся, участвующих в работе клуба, кружка, центра –20%

-оформление тематических выставок - 10%

-разработка авторских программ –20%

-запись фонограмм -5%

-ремонтные работы 20%

-увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) – 10%

-интенсивность и сложность работы – 5%

7.5. Педагогу-организатору ОБЗР – 130% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-ведение спортивных кружков и секций –30%

-организацию и проведение соревнований и спортивных конкурсов (школьного, муниципального, республиканского уровня) –30%

-использование информационных технологий – 30%

-участие в ремонте спортивного инвентаря и сооружений –20%

7.6. Младшему воспитателю – 130 % к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%

-помощь в организации образовательного процесса педагогам - 10%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%

-увеличение объема работы - 20%

-за уборку туалетов - 10%

7.7. Библиотекарю – 110 % к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

- свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
 - высокую читательскую активность обучающихся- 10%;
 - результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях –30%;
 - эффективное выполнение плана работы библиотекаря - организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ – 10%;
 - качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций – 10%;
 - высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ –5%;
 - пропаганду чтения как формы культурного досуга –10%;
 - оформление тематических выставок –5%;
 - содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии – 5%;
 - работа в особых условиях (доставка литературы) –5%.
- 7.8. Звукооператору – 300% к базовому окладу за:**
- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
 - сложность, двусмысленность и сверхурочное время работы – 30%
 - оформительская работа в школе – 20%
 - сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне школы, микрорайона – 20%
 - сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне города –30%
 - сопровождение концертов, массовых мероприятий на уровне республики 30%
 - качественная организация работы по развитию материально-технической базы – 30%
 - ремонтные работы - 20%
 - запись фонограмм - 20%
 - использование информационных технологий - 30%
 - качественное оформление выставок, мероприятий – 50%
- 7.9. Секретарю, делопроизводителю– 200% к базовому окладу за:**
- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%
 - от 3 до 5 лет – 15%
 - от 1 до 3 лет – 10%
 - заведование кабинетом –5%;
 - выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, банковских карточек) –30%;
 - организация и контроль воинского учета сотрудников и учащихся –20%;
 - увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) – 40%;
 - напряженность и интенсивность работы –20%;
 - выполнение обязанностей курьера –10%;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины –20%;
 - работа с архивом –20%;
 - обслуживание компьютерной и множительной техники –15%;
- 7.10. Лаборанту (по химии, физике, информатике, наладке воды), дезинфектору, оператор ЭВМ – 120 % к базовому окладу за:**
- за стаж непрерывной работы в отрасли:
 - свыше 5 лет - 20%

- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- большой объем, двусменность и сложность работы - 20%;
- вредные условия труда –5%;
- ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей, теле- видео и множительной техники –30%;
- подъем и перенос тяжестей –15%;
- оформление и музыкальное обслуживание внеклассных мероприятий –10%;
- безупречное исполнение должностных обязанностей –20%;

7.11. Бухгалтеру, экономисту – 300 % к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
- свыше 5 лет - 20%
- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- большой объем, двусменность и сложность работы –70%;
- безупречное исполнение должностных обязанностей –25%;
- напряженность и интенсивность работы –90%;
- выполнение обязанностей курьера –15%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины –80%.

7.12. Шеф-повару, повару – 170% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
- свыше 5 лет - 20%
- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

- работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;
- работа в собственной спец. одежде - 20%;
- увеличение объема работы - 40%;

7.13. Заведующему складом, кладовщику – 150% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
- свыше 5 лет - 20%
- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка, в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

- работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;
- работа в собственной спец. одежде — 20%;
- увеличение объема работы — 20%;

7.14. Машинист по стирке белья – 150% к базовому окладу за:

- за стаж непрерывной работы в отрасли:
- свыше 5 лет - 20%
- от 3 до 5 лет – 15%
- от 1 до 3 лет – 10%
- отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический

ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм - 20%;

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;

-работа в собственной спец. одежде - 20%;

-увеличение объема работы - 20%

7.15. Подсобному рабочему- 140% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-отсутствие жалоб со стороны родителей и контролирующих органов - 30%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) - 30%;

-содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно- гигиенических норм - 20%;

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 10%;

-работа в собственной спец. одежде - 20%;

-увеличение объема работы - 10%;

7.16. Дворнику – 120% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-безупречное исполнение должностных обязанностей – 10%

-выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, покос травы, обрезка и побелка деревьев, уборка несанкционированных свалок) – 45%

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) - 45%

7.17. Вахтеру, гардеробщику – 120% к базовому окладу за:

-за стаж непрерывной работы в отрасли:

свыше 5 лет - 20%

от 3 до 5 лет – 15%

от 1 до 3 лет – 10%

-за высокую ответственность за сохранность имущества учащихся –45%

-безупречное исполнение должностных обязанностей –15%

-погрузочно-разгрузочные работы –25%

-работа в особых условиях (осенне-зимний период) –15%