

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
лицей № 27 г. Улан – Удэ

СОГЛАСОВАНО:  
Профсоюзный комитет  
МАОУ лицей № 27  
Лиловой С.В.  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ лицей № 27  
Асанова Л.А.  
Приказ № 306/от 16.06.2023

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ ЛИЦЕЙ № 27 Г. УЛАН-УДЭ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192 с внесенными изменениями на основании Постановления Администрации г.Улан-Удэ №151 от 29.05.2023 г. и применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицей № 27 г. Улан-Удэ (далее - лицей).

1.2. В соответствии с настоящим Положением устанавливается система оплаты труда для всех работников лицея.

### 2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

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

2.2. Формирование ФОТ лицея 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;

- 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 муниципальных образовательных организациях (для образовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования);

- прочие источники бюджетного финансирования.

2.3. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования детей в лицее, (далее - ФОТ<sub>гс</sub>) 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 по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее – Комитет).

ФОТ<sub>гс</sub> 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<sub>уч</sub> - средств на оплату труда учителей;

ФОТ<sub>пр</sub> - 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 лица 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 лица, на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам лица, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования. на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в дошкольных группах лица формируется в соответствии с нормативными-правовыми актами Республики Бурятия.

2.6 ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в дошкольных группах лица формируется суммарно с учетом сведений о деятельности лица, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием лица.

2.7. 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.

2.8. Штатное расписание лица ежегодно утверждается директором лица и включает в себя все должности служащих, профессии работников лица.

2.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда лица 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**

3.1.1. Фонд заработной платы учителей (ФЗП<sub>уч</sub>) 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<sub>баз</sub> – базовая часть фонда заработной платы;

ФЗП<sub>ком</sub> – компенсационные выплаты;

ФЗП<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда заработной платы.

3.1.3. В случае наличия в лице учащегося, индивидуальное обучение которых осуществляется на дому, фонд заработной платы учителей по индивидуальному обучению на дому, рассчитывается отдельно от фонда прочих учителей.

3.1.4. Базовая часть фонда заработной платы (ФЗП<sub>баз</sub>) учителей состоит из фонда заработной платы аудиторной занятости (ФЗП<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФЗП<sub>нз</sub>) и составляет не менее 70 % фонда заработной платы учителей (ФЗП<sub>уч</sub>) (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:

$$\text{ФЗП}_{\text{баз}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{уч}} \cdot \text{КБ}}{12 \cdot (\text{К}_{\text{район}} + \text{К}_{\text{север}}) \cdot (1 + \text{К}_{\text{сп}})}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФЗП<sub>уч</sub> – 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<sub>район</sub> – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

К<sub>север</sub> – процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К<sub>сп</sub> – коэффициент сложности и приоритетности предмета, установленный до 0,15 от базовой части ФЗП учителей;

3.1.5. Фонд заработной платы аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) (ФЗП<sub>аз</sub>) определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{аз}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} \cdot \text{А}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФЗП<sub>баз</sub> – 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 лицея.

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

3.1.6. Фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей (ФЗП<sub>нз</sub>) определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{нз}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} \cdot \text{НА}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФЗП<sub>баз</sub> – 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 устанавливается в соотношении не более 33 % от общего количества часов аудиторной занятости.

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 № 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 лица по реализации основной образовательной программы лица.

Порядок распределения неаудиторной занятости определяется лицом исходя из специфики образовательной программы в соответствии с Положением о неаудиторной занятости педагогических работников МАОУ лицей № 27 г. Улан-Удэ.

3.1.7. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя (ФЗП<sub>ст</sub>) устанавливается в размере до 30% от фонда заработной платы учителей (ФЗП<sub>уч</sub>) (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:

$$\text{ФЗП}_{\text{ст}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{уч}} \cdot \text{КС}}{12 \cdot (\text{К}_{\text{район}} + \text{К}_{\text{север}}) \cdot (1 + \text{К}_{\text{сп}})}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФЗП<sub>уч</sub> – 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;

К<sub>район</sub> – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

К<sub>север</sub> – процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К<sub>сп</sub> – 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<sub>уч</sub>) (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).

Директор лицея в течение финансового года в соответствии с Положением о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27 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<sub>комп</sub>), 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 исчисляется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, и обеспечивает оплату труда учителей исходя из количества определённых 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 лицом самостоятельно в пределах объема базовой части фонда заработной платы учителей, отведенной на оплату аудиторной занятости.

Базовая часть заработной платы (ЗП<sub>баз</sub>) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{баз} = A_3 + НА_3, \text{ руб., где:}$$

$A_3$  – аудиторная занятость;

$НА_3$  – неаудиторная занятость.

3.2.3. Аудиторная занятость ( $A_3$ ) рассчитывается по формуле:

$$A_3 = C_{уч} * K_{ун} * Н * Ч_н, \text{ руб., где:}$$

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

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

$Н$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_н$  – 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:

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

$D_{обр}$  – 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:

$$H = O_{гр} * D_{гр}, \text{ чел., где:}$$

$O_{гр}$  – 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 группы
1,65	учитель работает с одной группой от 14 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 13 человек и менее

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

$$C_{уч} = \frac{\text{ФЗП}_{аз} * 245}{(a_1 * v_1 + a_2 * v_2 + a_3 * v_3 + \dots + a_{11} * v_{11}) * 365}, \text{ руб./ученико-час, где:}$$

$\text{ФЗП}_{аз}$  – годовой фонд заработной платы учителей (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

245 – количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$  – количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно, чел.;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$  – 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 ( $HA_3$ ) рассчитывается по формуле:

$$HA_3 = Ч_{наз} * C_{наз}, \text{ руб., где:}$$

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

$C_{наз}$  – стоимость часа неаудиторной занятости.

Стоимость часа неаудиторной занятости ( $C_{наз}$ ) рассчитывается по формуле:

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

$\text{ФЗП}_{наз}$  – 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  $\text{ЗП}_{баз}$  (замена) рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$$\text{ЗП}_{баз} (\text{замена}) = C_{уч} * H * Ч_з, \text{ руб., где:}$$

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

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

$Ч_з$  – количество часов замены.

Начисление выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат учителям при осуществлении замены отсутствующего учителя осуществляется в общем порядке, с учётом выплат компенсационного характера, постоянных выплат стимулирующей части ФОТ, в соответствии с настоящим Положением.

### 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.

Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается директором лицея с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, с учетом участия предмета в итоговой аттестации, *объема проверки письменных самостоятельных работ учащихся*, большой информативной емкости предмета, наличия большого количества источников, постоянного обновления содержания предмета, подготовкой демонстрационного, лабораторного оборудования, прочими особенностями предмета.

Значения повышающего коэффициента сложности предмета ( $K_{сн}$ ):

0,20 – русский язык, родной язык (русский), 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, родная литература (русский), 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 ( $B_{тс}$ ) и стимулирующих выплат за качество работы ( $B_{скр}$ ).

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

Постоянные (тарифицируемые) выплаты могут включать 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) Выплаты молодым специалистам

- со стажем работы от 0 до 6 месяцев – 30% к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 6 до 12 месяцев - 20 % к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 1 года до 1 года 6 месяцев – 10% к базовому окладу ежемесячно

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

3.4.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы ( $V_{скр}$ ) распределяются Управляющим советом лицея, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально-общественный) характер управления, по представлению директора лицея и с учетом мнения профсоюзного органа.

Директор лицея представляет в Управляющий совет лицея информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их стимулирования.

Стимулирование учителей за качество работы регламентируется Положением о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27.

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

3.4.4. Лицей 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 о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27.

## **4. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера лицея**

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

4.2. Выполнение директором лицея дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении директора лицея принимается Комитетом и оформляется соответствующим приказом.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников лицея (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации:

- до 200 единиц от 1 до 4;

- свыше 200 единиц - до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лицея и среднемесячной заработной платы работников лицея, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение



среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица и среднемесячной заработной платы работников лица определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица на среднемесячную заработную плату работников лица. 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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица**

4.4.1. Должностной оклад директора лица устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера базовой части фонда заработной платы учителей и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$$O_d = CP_{фзпу} * K, \text{ руб., где:}$$

$O_d$  – должностной оклад директора лица, руб.;

$CP_{фзпу}$  – средний размер базовой части фонда заработной платы учителей, руб.;

$K$  – коэффициент по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций, установленный приказом Комитета по образованию.

Отнесение к уровням оплаты труда руководителей организаций ( $K$ ) осуществляется в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2008 № 471 «Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения».

Значения коэффициентов по уровням оплаты труда руководителей организаций:

1 уровень - 2,5;

2 уровень - 2,0;

3 уровень - 1,5;

4 уровень - 1,2.

Для руководителей организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, коэффициент группы оплаты труда увеличивается на 0,1.

4.4.2. Средний размер базовой части фонда заработной платы учителей ( $CP_{фзпу}$ ) рассчитывается по следующей формуле:

$$CP_{фзпу} = ФЗП_{баз} / K_{шт}, \text{ руб., где:}$$

$K_{шт}$  – количество штатных единиц учителей.

4.4.3. Должностной оклад директора лица устанавливается ежегодно не позднее 1 января очередного финансового года и определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность.

4.4.4. Должностной оклад заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада директора лица и в соответствии с настоящим Положением.

#### **4.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера директору, заместителям директора, главному бухгалтеру лица**

4.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру лица 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;

#### **4.6. Стимулирующая часть заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица**

4.6.1. Стимулирующая часть заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ( $CB_T$ ) и стимулирующих выплат по результатам труда ( $CB_{PT}$ ).

4.6.2. Заместителям и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

4.6.3. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$CB_T = O_d * (K_n + K_{CT}), \text{ руб., где:}$$

$O_d$  - должностной оклад директора лица, руб.;

$K_n$  - коэффициент за награды, установленный в размере:

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", "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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

$K_{CT}$  - коэффициент стажа руководящей деятельности, устанавливается в размере:

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 директора по результатам труда определяется в размере до 1,2 % от фонда оплаты труда лица из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях и средств от предоставления платных образовательных услуг и в размере до 3 % от фонда оплаты труда лица из средств субвенции на получение дошкольного образования и средств местного бюджета на обеспечение дошкольного образования.

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

Установленный фонд стимулирования директора по результатам труда распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 № 297 «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 № 1 к настоящему Положению – до 30%.

4.6.5. Размер ежемесячного стимулирования директора согласно критериев 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.

Директор ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности лица по реализации ООП НОО, ООС, СОО, ООП дошкольного образования, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат, согласно пунктам 1.1. или 1.2. Приложения № 1 к настоящему Положению.

Ежемесячные стимулирующие выплаты директору, заместителям директора, главному бухгалтеру лица не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

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 директора.

Размер стимулирующих выплат заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на основании приказа директора лица от 20 процентов ниже размера стимулирующих выплат директора лица. При утверждении размера стимулирующих выплат учитывается отсутствие замечаний к качеству выполненных работ со стороны учредителя, других контролирующих органов.

4.6.6. Неиспользованные средства фонда стимулирования директора по результатам труда лица могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам лица.

4.6.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица за год. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру лица устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней;

- наличие публикаций работников лица в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального муниципального уровней;

- наличие призеров – 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;

- создание всех необходимых условий для осуществления образовательной, воспитательной и (или) оздоровительной деятельности.

## **5. Заработная плата работников лицея, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей**

### **5.1. Расчет базовой части заработной платы работников лицея, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей**

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором лицея 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) профессиональным 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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. 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 директором лицея в соответствии с настоящим Положением.

5.1.5. Начисление выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат педагогическим работникам при осуществлении замены отсутствующего учителя осуществляется в общем порядке, с учётом выплат компенсационного характера, постоянных выплат стимулирующей части ФОТ, в соответствии с настоящим Положением.

## **5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работников лицея, за исключением директора, заместителей директора, 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 лицея 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 лицея, 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 лицея 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, учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 15-20 % от оклада;
- выплаты учителям-логопедам в лицее – 20% от оклада.

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

### 5.3. Стимулирующая часть заработной платы работников лицея, за исключением директора, заместителей директора, 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 лицее 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 Положением о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать 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 могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию

Значения коэффициента квалификационной категории:

- для педагогических работников, реализующих основные общеобразовательные программы НОО, ООО, СОО:

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

0,2 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

- для педагогических работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

0,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,15 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

- надбавку педагогическим работникам, имеющим награды

Значения коэффициента почетного звания педагогов:

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.

- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;

- иные стимулирующие выплаты, установленные Положением о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27.

5.3.4. Работникам лицея, реализующим основную программу дошкольного образования в дошкольных группах лицея устанавливаются выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в МАОУ лицей № 27:

Значения коэффициента стажа непрерывной работы в расчёте на 1 ставку:

500 руб. – от 2 до 5 лет;

750 руб. – от 5-ти до 10 лет;

1000 руб. – от 10-ти до 15 лет;

1250 руб. – от 15-ти до 20 лет;

1500 руб. – свыше 20 лет.

5.3.5. Молодым специалистам:

- со стажем работы от 0 до 6 месяцев – 30% к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 6 до 12 месяцев - 20 % к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 1 года до 1 года 6 месяцев – 10% к базовому окладу ежемесячно

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 одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- иные премиальные выплаты, установленные Положением о стимулировании и премировании работников МАОУ лицей № 27.

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 лицеем 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 Управляющим советом лицея по представлению директора лицея с учётом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется приказом лицея.

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 раздельно по каждой из должностей.

6.3. Система оплаты труда работников лицея 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, грантовой и иной приносящей доход деятельности, могут направляться на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии на основании приказа директора лицея в соответствии с настоящим Положением.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных нормативных актов лицея в соответствии с действующим законодательством, на основании приказа директора лицея.



**1. Критерии стимулирования руководителей**

**1.1. Критерии стимулирования директора, заместителей директора, главного бухгалтера, реализующих ООП НОО, ООО, СОО**

№	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Учебная деятельность 25%	полнота реализации образовательных программ	Образовательные программы реализуются полностью в соответствии с ФГОС	25
		организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, мероприятий со школьниками	Уровень/количество/форма/участники мероприятий/охват	20
		Работа с одаренными детьми/работа с отстающими учащимися	Мероприятия, проведенные с данными категориями детей	20
		отсутствие или снижение количества учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам	Динамика количества необучающихся в течение полугодия	20
		доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии обучения	%	15
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	Выполнение требований	30

		<p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности – 10;</li> <li>- выполнения требований электробезопасности – 10;</li> <li>- выполнения требований охраны труда – 10;</li> <li>- выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – 10.</li> </ul>	Выполнение требований	40
		Соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	Выполнение требований	30
3.	Работа с кадрами (10%)	Укомплектованность и сохранность педагогических кадров	Наличие вакансий/должность/к количество	40
		Укомплектованность и сохранность иных кадров, не относящихся к педагогическим	Наличие вакансий/должность/к количество	35
		Организация работы с молодыми специалистами (наставничество, школа молодого учителя и т.д.)	Мероприятия/уровень/ количество/форма/уча стники/охват	25
4.	Социальная деятельность и работа с родителями (10%)	Организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий с участием учащихся, родителей	Мероприятия/уровень/ количество/форма/уча стники/охват	25
		занятость учащихся во внеурочное время	Направления внеурочной деятельностью/охват по направлениям	25
		Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	Мероприятия/уровень/ количество/форма/уча стники/охват	50
5.	Управленческая	исполнительская	Отсутствие замечаний	40

	деятельность 30%	дисциплина (качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление материалов, отчетов		
		ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями	Соответствие требованиям, своевременность, актуальность, достоверность информации	10
		Создание положительного имиджа образовательного учреждения	Размещение информации о деятельности ОУ в социальных сетях (тематика/количество/ссылки на размещенную информацию)	10
		Организация работы органов государственного-общественного управления	Освещение деятельности	10
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений	30
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие нарушение	50
		организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Мероприятия/уровень/ количество/форма/участники/охват	30
		Отсутствие травматизма	Отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	30
		организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации		10

**1.2. 1.2. Критерии стимулирования директора, заместителей директора, реализующих ООП дошкольного образования**

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное
-------	--------------------------	----------	------------	--------------

				количество баллов
1.	Образовательно-воспитательная деятельность -25%	полнота реализации образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	образовательные программы реализуются полностью в соответствии с ФГОС ДО	50
		организация и проведение семинаров, метод объединений по вопросам качества образования	наличие мероприятий	50
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (20%)	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	выполнение требований	25
		обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	выполнение требований	25
		соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	выполнение требований антитеррористической защищенности	25
		организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	положительная динамика	25
3.	Работа с кадрами (10%)	укомплектованность и сохранность педагогических кадров	наличие вакансий	40
		укомплектованность и сохранность иных кадров	наличие вакансий	35
		организация работы с молодыми специалистами	наличие	25

		(наставничество, школа молодого воспитателя и т.д.)		
4.	Социальная деятельность (10%)	организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий с участием коллектива, детей, родителей	проведение мероприятий	30
создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультационные пункты, семейные группы и др.)		проведение мероприятий	40	
отсутствие роста кредиторской задолженности по родительской плате		положительная динамика	30	
5.	Управленческая деятельность 30%	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление отчетов)	отсутствие замечаний	20
ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями		соответствие требованиям, своевременная актуализация (с указанием ссылки на сайт)	20	
создание положительного имиджа образовательного учреждения		размещение информации о деятельности ОУ в социальных сетях (с указанием ссылок)	20	
организация работы органов государственного управления		освещение деятельности	20	
отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		отсутствие обращений	20	

6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении (5%)	организация качественного горячего питания в ОУ	отсутствие нарушение	30
		организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников	проведение мероприятий по укреплению здоровья учащихся	30
		отсутствие травматизма	отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	40
	Итого			600 баллов

2. 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.

**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	8 670
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	9 588
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	10 067
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 141
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11 698
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	12 255
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	12 812

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	14 049
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 ведущего звена		Библиотекарь	11 141
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	14 049
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 среднего медицинского и фармацевтического персонала	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 547
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	8 670
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя	9 588
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	10 067
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	10 547



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	11 141
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	15 454
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	8 631
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	8 670
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н)			
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор	11 141
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			12 812