



г. Улан-Удэ»

Н.Г. Кычаков

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 43 г. Улан-Удэ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда всех работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»). Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ и является основой для разработки локальных нормативных актов об оплате труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 17 мая 2024 г. № 123 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Администрации г. Улан-Удэ», на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 10.07.2024 № 183 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», на основании постановления Администрации г. Улан-Удэ от 08.10.2024 г. № 267 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 г. № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ»

1.2. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Муниципальное задание - документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в образовательной организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), тарифных ставок

заработной платы и базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), тарифная ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - гарантированная часть оплаты труда, определяемая расчетным методом в соответствии с пунктом 3.1.4 данного Положения и состоящая из фонда заработной платы аудиторной занятости и неаудиторной.

Нормативно-подушевое финансирование - это финансирование образовательной организации в расчете на одного обучающегося в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами.

Ученико-час - это условная единица, которая вводится для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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.

Вознаграждение за классное руководство (далее - классное руководство) - 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 образовательных организациях формируется в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Стимулирующая часть оплаты труда - выплаты стимулирующего характера за достижение определенных показателей и результатов, входящих в должностные обязанности работников.

1.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1) и утверждается приказом Комитета.

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

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

1.6. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.7. 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.

2. Формирование фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

2.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» осуществляется за счет следующих основных бюджетных ассигнований:

- на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования;

- на оплату труда обслуживающего персонала;

- на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;

- на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования;

- на оплату труда за счет собственных средств местного бюджета;

- прочие источники бюджетного финансирования;

- на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

2.3. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» (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 нормативно-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.

$ФОТ_{гс} = ФОТ_{уч} + ФОТ_{пр}$, руб., 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», », реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями в общеобразовательных организациях, формируется в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» ежегодно утверждается руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

3.1. Структура фонда заработной платы учителей

3.1.1. Фонд заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) формируется на основании утвержденных приказом Комитета средств на оплату труда учителей (ФОТ_{уч}), без учета начислений на выплаты по оплате труда.

3.1.2. Фонд заработной платы учителей определяется по формуле:

$ФЗП_{уч} = ФЗП_{баз} + ФЗП_{ком} + ФЗП_{ст}$, руб., 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 №2;

3.1.4. Базовая часть фонда заработной платы (ФЗП_{баз}) учителей, за исключением учителей, осуществляющих индивидуальное обучение, состоит из фонда заработной

платы аудиторной занятости (ФЗП_{аз}) и неаудиторной занятости (ФЗП_{нз}) и составляет не менее 70 % 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 (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_{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_{район} – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

К_{север} – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К_{сп} – 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_{аз}) определяется по формуле:

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

ФЗП_{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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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_{нз}) определяется по формуле:

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

ФЗП_{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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» исходя из специфики 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 № 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: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, формирование в кабинете базы наглядных пособий, дидактических материалов, техники безопасности в нем, методическую работу.

Порядок распределения неаудиторной занятости определяется МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» исходя из специфики образовательной программы.

3.1.7. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя ($\text{ФЗП}_{\text{ст}}$) устанавливается в размере до 30% от фонда заработной платы учителей ($\text{ФЗП}_{\text{уч}}$) (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).

Стимулирующая часть фонда заработной платы учителей определяется по формуле:

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

$\text{ФЗП}_{\text{уч}}$ – 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;

$\text{К}_{\text{район}}$ – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$\text{К}_{\text{север}}$ – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$\text{К}_{\text{сп}}$ – 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 ($\text{ФЗП}_{\text{уч}}$) (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).

Работодатель в течение финансового года в соответствии с локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 ($\text{ФЗП}_{\text{комп}}$), 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

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), МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» .

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» самостоятельно в пределах объема базовой части фонда заработной платы учителей, отведенной на оплату аудиторной занятости.

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

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

A_3 – аудиторная занятость;

$НА_3$ – неаудиторная занятость.

3.2.3. Аудиторная занятость (A_3) рассчитывается по формуле:

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

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

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

N – 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:

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

$D_{обр}$ – 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; – количество дней в году.

3.2.7. Доплата за неаудиторную занятость (HA_3) рассчитывается по формуле;

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

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

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

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

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

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

$OЧ_{наз}$ – 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 $ZП_{баз}$ (замена) рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$ZП_{баз}$ (замена) = $C_{уч} * N * Ч_з$, руб., где:

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

N – 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, в соответствии с локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

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 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;

- коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» с учетом участия предмета в итоговой аттестации, большой информативной емкости предмета, наличия большого количества источников, постоянного обновления содержания предмета, подготовкой демонстрационного, лабораторного оборудования, прочими особенностями предмета.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента сложности предмета ($K_{сп}$):

до 0,20 – русский язык, математика, 1 класс;

до 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;

до 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($B_{тс}$) и стимулирующих выплат по результатам труда ($B_{скр}$).

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

Постоянные (тарифицируемые) выплаты включают в себя следующие виды:

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

Рекомендуемые 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.

Рекомендуемые 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.

Рекомендуемые значения коэффициента стажа учителей:

0,05 – при педагогическом стаже от 5 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

3.4.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы ($V_{\text{скр}}$) распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», по представлению руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

Руководитель МАОУ «СОШ №43 г. Улан-Удэ» представляет в уполномоченный орган информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их стимулирования.

Стимулирование учителей за качество работы регламентируется локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

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

3.4.4. МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

4. Заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

4.1. Финансовое обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров предоставляется из расчета 5 тыс. рублей в месяц с учетом

установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному страхованию в государственные внебюджетные фонды РФ, а также районных коэффициентов к заработной плат. выплаты среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

4.2. Вознаграждение осуществляется в размере не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях.

5. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

5.1. Заработная плата руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Выполнение руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». 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».

5.4. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

5.4.1. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода.

Руководителю МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года.

5.4.2. Должностной оклад руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» за счет бюджетных средств, за исключением руководителя, его заместителей, 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, 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, а также другие выплаты компенсационного характера. ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» за счет бюджетных средств, за исключением руководителя, его заместителей, 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей, в среднем за год; п - количество месяцев в году (12). Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». Если МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» функционировала менее года до момента определения должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», то при расчете используются данные за фактически отработанное время. Во вновь созданной МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

5.4.3. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»: 1 уровень - 1,2; 2 уровень - 1,1; 3 уровень - 0,9; 4 уровень - 0,7. Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда руководителю МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» в соответствии с Постановлением Администрации города 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». $ФОТ \text{ ЗПср}$, где: Числ. $n = \times$ 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.

5.4.4. Должностные оклады заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» устанавливаются руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 43 г.

Улан-Удэ» в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций».

5.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

5.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.5.2. 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;

5.6. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

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

5.6.2. Заместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

5.6.3. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$СВ_{т} = O_{д} * (K_{н} + K_{ст})$, руб., где:

$O_{д}$ – должностной оклад руководителя образовательной организации, руб.;

$K_{н}$ – 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 работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

$K_{ст}$ - 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 руководителя по результатам труда определяется в размере до 1,2 % от фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

Конкретный размер фонда стимулирования руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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 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%.

5.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются на 20-50 % ниже стимулирующих выплат руководителя муниципального общеобразовательного учреждения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя осуществляются приказом директора школы на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.6.6. Размер ежемесячного стимулирования руководителю МАОУ «СОШ №43 г. Улан-Удэ» 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат, согласно пунктам 1.1. или 1.2. Приложения № 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.

5.6.7. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности руководителя МАОУ СОШ № 43 г. Улан-Удэ» за год. Руководителю МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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, перечень которых устанавливается приказом Комитета;

- наличие публикаций работников МАОУ «СОШ 43 г. Улан-Удэ» в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального муниципального уровней; наличие призеров педагогических работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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.

5.6.9. Заместители директора, выполняющие дополнительную работу по должности «учитель» в порядке внутреннего совмещения должностей, имеют право на стимулирующие выплаты согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

6. Заработная плата работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей

6.1. Расчет базовой части заработной платы работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей

6.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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.

6.1.2. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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.

6.1.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по группам работников приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

6.1.4. Локальным нормативным актом об оплате труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к

окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.1.5. По профессиям рабочих и должностям служащих, педагогических работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

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

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

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

6.2.3. Работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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).

6.2.4. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», 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.

6.2.5. 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 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;

6.2.6. 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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.

6.2.8. 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.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей

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

6.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» 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.

6.3.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

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 программ;
- 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;

- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

6.3.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

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

5.3.6. Премиальные 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 в локальных актах МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

6.3.7. 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.

6.3.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» самостоятельно за счет всех источников финансирования.

6.3.9. 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.

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

6.3.11. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются стимулирующей комиссией МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». При наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». Состав и порядок работы по распределению стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом стимулирующей комиссией МАОУ «СОШ №43 г. Улан-Удэ».

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

7.3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

7.4. 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.

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

7.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами стимулирующей комиссией МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

7.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных нормативных актов МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Настоящее Положение вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 г.

Критерии стимулирования руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»
Критерии стимулирования руководителя МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Учебная деятельность 25%	полнота реализации образовательных программ НОО, ООО, СОО	Образовательные программы реализуются полностью в соответствии с ФГОС. Обучение организовано по всем предметам учебного плана на каждом уровне образования	Да: 100% -25 50%-10 Нет -0
		Работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности (обучающиеся с низкими и высокими образовательными потребностями)	1. Положительная динамика образовательных результатов обучающихся с низкими образовательными потребностями. 2. Проведение мероприятий с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности в соответствии с планом ВСОКО	Да: 100%- 20; 50% – 10; Нет - 0
		Достижения обучающихся	Результат участия обучающихся в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	Фед. уровень – победитель, призер 20; Рег. уровень - победитель, призер 15; Мун. уровень - победитель, призер 10; Нет - 0
		Отсутствие или снижение количества учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным	Положительная динамика количества обучающихся, посещающих учебные	Да: 100% – 20; Нет - 0

		причинам	занятия(ежемесячно)	
		Повышение квалификации учителей	Аттестация учителей, наличие учителей, прошедших профессиональное обучение, участие учителей в профессиональных развивающих мероприятиях (конференции, семинары, вебинары, курсы повышения квалификации), участие учителей в научно исследовательской деятельности и публикации	Да: 100% – 15; Нет - 0
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	Да: 100% – 30; 50% – 10; Нет - 0
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов:- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности - 10;- выполнение требований электробезопасности - 10;- выполнение требований охраны труда - 10;- выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 10	Выполнение требований	Да: 100% - 40; 50% – 20; Нет - 0
		Соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	Выполнение требований	Да: 100% – 30; Нет - 0
3.	Работа с кадрами (10%)	Укомплектованность и сохранность педагогических кадров	Приняты исчерпывающие меры	Да: 100% – 40; 80% – 20 Нет - 0
		Укомплектованность и сохранность иных кадров, не	Приняты исчерпывающие меры	Да: 100% – 35;

		относящихся к педагогическим		50% – 15; Нет - 0
		Организация работы с молодыми специалистами (наставничество, школа молодого учителя и т.д.)	Реализация ИОМ1 молодыми педагогами и обеспечение сопровождения молодых педагогов наставниками. Проведение совместных мероприятий.	Да: 100% – 25; 50% – 15; Нет - 0
4.	Социальная деятельность и работа с родителями (10%)	Вовлеченность родителей и общественности в мероприятия, направленные на укрепление отношений с родителями и местным сообществом для поддержания образовательных инициатив	Организованные школой встречи, родительские собрания, консультации и/или участие родителей в школьных концертах, спортивных мероприятиях, ярмарках, днях открытых дверей; участие родительского комитета, участие в жизни школы в качестве добровольцев	Да: 100% – 60; 50% – 15; Нет - 0
Организация внеурочной деятельности учащихся		Направления внеурочной деятельности и охват по направлениям (отсутствие отрицательной динамики)	Да: 100% – 40; 50% – 15; Нет - 0	
Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации		Мероприятия/уровень/ количество/форма/участники/охват	50	
5.	Управленческая деятельность 30%	Исполнительская дисциплина (своевременное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление материалов, отчетов)	Отсутствие замечаний	Да: 100% – 40; Нет - 0
ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями		Соответствие требованиям, своевременность, актуальность, достоверность информации	Да: 100% – 10; 50% – 5; Нет - 0	
Создание положительного имиджа образовательного учреждения		Размещение информации о деятельности ОУ в	Да: 100% – 10; Нет- 0	

			социальных сетях (тематика/количество/ ссылки на размещенную информацию)	
		Повышение показателей работы в ФИС, ГИС, АИС	Скорость обработки данных, обратная связь	Да: 100% – 10; Нет- 0
		Отсутствие обоснованных письменных жалоб	Отсутствие письменных жалоб	Да: 100% – 30; Нет- 0
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие нарушение	Да: 100% – 40; Нет- 0
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Мероприятия/уров ень/количество/фо рма/участники/охват	Да: 100% – 30; Нет- 0
		Отсутствие травматизма	Отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	Да: 100% – 30; Нет- 0

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), ставки заработной платы по квалификационному уровню (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н)			
ПКГ должностей педагогических работников	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	13481

	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед; Учитель	14093
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	17238
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь	10638

ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Инженер-программист	13670
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)			
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений	10228

ПКТ Общепромышленных должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10274
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам	12255

Должности, педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы (утверждены Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 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, преподаватель- организатор основ	14093



г. Улан –Удэ»

Н.Г. Кычаков

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ; Положения об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

1.2 Система стимулирующих выплат педагогическим работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» включает в себя ежемесячные выплаты за результативность труда каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования педагогических работников

2.1 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - стимулирующей комиссией) и с учетом мнения профсоюзного комитета школы на основании критериальных листов и «портфолио».

2.2 Заместители директора представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат по запросу стимулирующей комиссии.

2.3 Стимулирующая комиссия избирается на общем собрании педагогического коллектива в количестве 5 человек. Состав стимулирующей комиссии утверждается приказом директора школы ежегодно.

2.4 В состав стимулирующей комиссии входят: заместитель директора по УВР, руководители методических объединений, члены педагогического коллектива. Председатель стимулирующей комиссии избирается простым большинством голосов из членов стимулирующей комиссии. Заседание стимулирующей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 3 членов комиссии. Решения стимулирующей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.5 Педагогические работники обязаны представить на заседания стимулирующей комиссии критериальные листы (форма 1) и портфолио результативности своей деятельности в срок до 25 числа каждого месяца.

2.6 По результатам представленной заместителями директоров аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников, анализа критериальных листов и портфолио, стимулирующая комиссия выставляет в критериальный лист итоговый балл каждого работника.

2.7 Заседания стимулирующей комиссии протоколируются (форма 2)

2.8 Стимулирующая комиссия имеет право отправлять представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации и педагогических работников в пределах своей компетенции.

2.9 Стимулирующая комиссия обязана ознакомить работников под подпись с итоговым баллом в критериальном листе.

2.10 С момента ознакомления работника с итоговым баллом в критериальном листе, работник, в течение одного дня, вправе подать обоснованное письменное заявление председателю стимулирующей комиссии о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением критериев и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.11 Председатель стимулирующей комиссии инициирует заседание стимулирующей комиссии для рассмотрения заявления работника.

2.12 Стимулирующая комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 1 дня со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки стимулирующая комиссия обязана принять меры для их устранения.

2.13 В срок не позднее 3 рабочих дней с даты передачи протокола директору школы директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы по результатам их профессиональной деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

2.14 Необходимым условием стимулирования педагогических работников школы является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

2.15 При наличии неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания педагогическому работнику школы стимулирующие выплаты не начисляются.

III. Методика расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан -Удэ»

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан -Удэ» осуществляется по формуле:

$$S_1 = A_1 \times D_1, \text{ где}$$

S₁ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику школы;

A₁ – цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ ст. пр.);

D₁, – итоговое количество баллов.

Цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$A_1 = (\text{ФОТ ст. пр.} - Д) / Z, \text{ где:}$$

A₁ – цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ ст. пр. – размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;

z – количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками

Д – выплаты стимулирующего характера, определяемые в абсолютных величинах (премии)

IV. Порядок принятия и срок действия Положения

4.1 Положение принимается на общем собрании педагогического коллектива школы большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть

отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только решением общего собрания педагогического коллектива МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан -Удэ».

V. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников

Профессиональная деятельность педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» критериально оценивается на основе следующих блоков: 1) результативность образовательной деятельности; 2) методическая работа; 3) инновационная деятельность; 4) внеурочная деятельность; 5) воспитательная и социальная работа.

Блок «Результативность образовательной деятельности»

№	Критерии	Балл			
1.1	Результативность обучения в течение учебного года по оценке независимой экспертизы: За качество знаний: 80% и более 70 – 79% 60 – 69% Примечание: Выплаты осуществляются по результатам контрольных тестовых работ, звуковых диктантов (муниципальные, региональные, по линии МКУ ЦМРО, Эврики и т.д); разовые выплаты				
	Экспертиза, анализ работ				3
1.2	Итоговая аттестация выпускников начальной, основной, средней школы:				
		Количество учащихся	ОГЭ (9 класс)	ЕГЭ (11 класс)	
		1-10	2	3	
		11-15	3	4	
		16 и больше	4	5	
	За каждого ученика, набравшего 70 и более баллов – (+16.) За каждого ученика, не прошедшего минимальный порог (-1 б.) Примечание: ежемесячная выплата				
1.3	Обучение учащихся по иным формам образования: - по семейной форме (закрепленным за ребенком учителям-предметникам и классным руководителям) - по домашней форме (закрепленным за ребенком учителям-предметникам и классным руководителям) Примечание: Баллы устанавливаются сроком раз в четверть.				1
					1
1.4	Участие учащихся в предметных конкурсах (очное участие) на базе другого ОУ Примечание: баллы устанавливаются как для личного, так и для командного первенства	М	В	Р	Г
		8	5	4	3
	Участие учащихся в предметных олимпиадах (очное участие) на базе другого ОУ	8	6	5	3
	Участие учащихся в предметных конференциях (очное участие) на базе другого ОУ	М	В	Р	Г

	участие) на базе другого ОУ	8	7	6	4	
	Примечание: разовые выплаты					
1.5	Призеры предметных конкурсов (очное участие) на базе другого ОУ	М	В	Р	Г	
	Примечание: баллы устанавливаются как для личного, так и для командного первенства	10	7	5	4	
	Призеры предметных олимпиад (ВОШ), НПК и др. (по плану Мин образования и науки РБ, РФ, Комитета по образованию)	М	В	Р	Г	Ш
	(очное участие)					
	Начальная школа	10	8	7	5	2
	Основная и средняя школа	10	8	7	5	-
	Призеры предметных конференций (очное участие) на базе другого ОУ	10	8	6	5	-
	Призеры предметных конференций (очное участие) на базе школы	-	-	-	-	2
	Примечание: разовые выплаты					

Блок «Методическая работа»

№	Критерии	Балл				
2.1	Разработка и внедрение частных авторских методик, дидактических материалов для активизации и мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся, программ элективных курсов (с внешней рецензией) при внедрении в учебно-воспитательный процесс и прошедшие экспертизу, а также участие в разработке грантов, целевых программ и т.п.	5				
	Примечание: разовые выплаты					
2.2	Распространение и обобщение педагогического опыта:	М	В	Р	Г	Ш
	открытые уроки, мастер-классы, выступление на конференциях и семинарах	10	8	6	4	-
	очное участие в профессиональных конкурсах (воспитательной и педагогической направленности)	15	10	8	5	3
2.3	Участие в методической работе (руководство творческими объединениями) Примечание: баллы устанавливаются сроком на один месяц при наличии ежемесячного отчета	5				
2.4	Организатор в аудитории при организации школьного этапа и муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (ВОШ).	2				
2.5	Дистанционные конкурсы проведенные в школе только по приказу директора (Русский медвежонок, Кенгуру, Молодежные чемпионаты, Осенний марафон, Бульдог, ЧИП, Кит, Учи.ру, дистанционные творческие конкурсы).	2				

2.6	Наставничество (при наличии программы, плана работы, отчеты) Баллы устанавливаются ежемесячно.	2
-----	---	---

Блок «Инновационная деятельность»

№	Критерии	Балл
3.1	Наличие опубликованных работ Примечание: 1. печатные материалы в реферируемых изданиях (брошюры, статьи в журналах, методических сборниках и т.п., имеющих УДК, ББК) 2. разовые выплаты	5
3.2	Реализация инновационных образовательных технологий, программ, апробация учебников, учебно-методических комплектов, инновационных программ и методик (ФГОС-10)	3
3.3	Участие в экспериментальной образовательной и методической деятельности (ММИ, ПМО и др.) <i>Примечание:</i> 1. при наличии рабочих программ с внешней рецензией, системой оценки достижения планируемых результатов 2. баллы устанавливаются сроком на один учебный год	3

Блок «Внеурочная деятельность»

№	Критерии	Балл			
4.1	Организация и руководство внеурочной и проектной деятельностью учащихся с презентацией результатов 2 раза в год Основание: Наличие утвержденной программы, графика работы; мониторинг дежурного администратора в день проведения занятий Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год, баллы не суммируются (у кого нет неаудиторной занятости)	= N*1 балл N – количество учащихся			
4.2	Индивидуальная дополнительная работа по подготовке к итоговой аттестации учащихся: - 9 и 11 классы баллы устанавливаются согласно количеству учащихся; Основание: план работы, график занятий, мониторинг дежурного администратора в день проведения занятий Примечание: - занятия проводятся 1 раз в неделю.	Количество детей: До 10 чел-1 балл, Свыше 10 чел – 2 балла = N*2 балл, где N- количество занятий			
4.3	Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и т.д.);	М	В	Р	Г

	Основание: утвержденный план мероприятий, анализ проведенных мероприятий, презентация результатов (грамоты, благ.письма, дипломы)	10	8	5	3
--	---	----	---	---	---

Блок «Воспитательная и социальная работа»

№	Критерии	Балл			
5.1	<p>Организация и руководство спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической работы с учащимися, музыкальное сопровождение, волонтеры, ЮИД, ДЮП, школьное самоуправление, руководство виртуальным музеем, проведение учений по эвакуации (2 раза в год), организация работы школьной службы «омбудсменов», «медиации» с презентацией результатов</p> <p>Основание: Наличие утвержденной программы, графика работы; мониторинг дежурного администратора, результативность работы</p>	4			
5.2	Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах, сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими СОШ и т.д.	Р		Г	
		4		3	
5.3	Сопровождение учащихся (или группы учащихся) на олимпиады, НПК, конкурсы (по приказу)	М	В	Р	3
		5	5	4	
5.4	<p>Предоставление пакета документов (акты ЖБУ, мониторинг успеваемости и посещаемости уроков, отчет о проделанной работе, характеристики педагога-психолога и классного руководителя), по запросу субъектов профилактики.</p> <p>Основание: организация работы с детьми ОВЗ, трудными детьми и семьями СОП, состоящими на различных видах профилактического учета.</p> <p>Примечание: согласно информации заместителя директора по СР. Баллы устанавливаются сроком раз в четверть.</p>	<p align="center">= N*2 балла N- количество учащихся</p>			

Ф.И.О. _____
 Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Направления	Пункты стимулирующего положения	Мероприятия с указанием уровня (школьный, городской, республиканский, всероссийский, международный)	Дата проведения	Результат (участие, номинация, призер и т.д.; проект, публикация и т.д.)	Количество баллов	
					Самооценка	Стимулирующая комиссия
Результативность образовательной деятельности						
Методическая работа						
Инновационная деятельность						
Внеурочная деятельность						
Воспитательная и социальная работа						

Критериальный лист сдал _____ (подпись)
 Общее количество баллов _____
 С баллами ознакомлен _____ (подпись)

Протокол № _____

от «__» _____ 20__ г.

заседания стимулирующей комиссии
 МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

Присутствовало: _____ человек

Повестка:

1. Утверждение стимулирующих выплат учителям, заместителям директора, учебно-вспомогательному персоналу муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» за период с «__» _____ 20__ по «__» _____ 20__
2. _____

Ход заседания:

1. По первому вопросу были рассмотрены портфолио, критериальные бланки и установлены рейтинговые баллы каждого работника за истекший период.

Решение:

Утвердить рейтинговые баллы согласно «Положения о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан - Удэ» за период с «__» _____ 20__ по «__» _____ 20__

N п/п	Ф.И.О.	Рейтинговый балл	Результаты открытого голосования по каждому работнику:		
			«за»	«против»	«воздержались»

Члены стимулирующей комиссии:

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

2. По второму вопросу

Члены стимулирующей комиссии:

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Приложение № 3
К Положению об оплате
труда работников МАОУ
«СОШ № 43 г. Улан-Удэ»



202 5 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора МАОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 №192 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ»; Положения об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»; Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2 Система стимулирующих выплат заместителям директора МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» включает в себя ежемесячные выплаты за результативность труда.

II. Порядок стимулирования заместителей директора

2.1 Стимулирующие выплаты заместителям директора школы распределяются стимулирующей комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2 Заместители директора представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

2.3 Заместители директора обязаны представить в стимулирующую комиссию критериальные листы (форма 3) и (или) аналитические справки, подтверждающие результативность своей деятельности в срок до 25 числа каждого месяца.

2.4 По результатам представленной заместителями директора аналитической информации о показателях деятельности, анализа критериальных листов стимулирующая комиссия выставляет в критериальный лист итоговый балл каждого заместителя директора.

2.5 Заседания стимулирующей комиссии протоколируются (форма 2)

2.6 Стимулирующая комиссия имеет право отправлять представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации в пределах своей компетенции.

2.7 Стимулирующая комиссия обязана ознакомить работников под подпись с итоговым баллом в критериальном листе.

2.8 С момента ознакомления работника с итоговым баллом в критериальном листе, работник, в течение одного дня, вправе подать обоснованное письменное заявление председателю стимулирующей комиссии о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением критериев и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.9 Председатель стимулирующей комиссии инициирует заседание стимулирующей комиссии для рассмотрения заявления работника.

2.10 Стимулирующая комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 1 дня со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки стимулирующая комиссия обязана принять меры для их устранения.

2.11 В срок не позднее 3 рабочих дней с даты передачи протокола директору школы директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера заместителям директора школы по результатам их профессиональной деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

2.12 Необходимым условием стимулирования заместителей директора школы является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

2.13 При наличии неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания заместителям директора школы стимулирующие выплаты не начисляются.

III. Порядок принятия и срок действия Положения

3.1 Положение принимается на общем собрании коллектива школы большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только решением общего собрания коллектива МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ».

IV. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности заместителей директора

Профессиональная деятельность педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» критериально оценивается на основе следующих блоков: 1) Учебная деятельность 2) Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса 3) Работа с кадрами 4) Социальная деятельность 5) Управленческая деятельность 6) Сохранение здоровья учащихся в организации

Протокол № _____

от «___» _____ 20__ г.

заседания стимулирующей комиссии
 МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

Присутствовало: _____ человек

Повестка:

1. Утверждение стимулирующих выплат учителям, заместителям директора, учебно-вспомогательному персоналу муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» за период с «___» _____ 20__ по «___» _____ 20__
2. _____

Ход заседания:

1. По первому вопросу были рассмотрены портфолио, критериальные бланки и установлены рейтинговые баллы каждого работника за истекший период.

Решение:

Утвердить рейтинговые баллы согласно «Положения о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан - Удэ» за период с «___» _____ 20__ по «___» _____ 20__

N п/п	Ф.И.О.	Рейтинговый балл	Результаты открытого голосования по каждому работнику:		
			«за»	«против»	«воздержались»

Члены стимулирующей комиссии:

_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)

2. По второму вопросу

Члены стимулирующей комиссии:

_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)



г. Улан-Удэ»
И. Г. Кычаков

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в повышении качества обслуживания образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей

1.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала, являются критерии, отражающие результаты его работы.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу распределяется стимулирующей комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Заместитель директора представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учебно-вспомогательного персонала, являющихся основанием для стимулирующих выплат только по запросу стимулирующей комиссии.

2.3. Учебно-вспомогательный персонал обязан представить в стимулирующую комиссию критериальные листы (форма 4) в срок до 25 числа каждого месяца.

2.4. По результатам критериальных листов о показателях деятельности учебно-вспомогательного персонала (анализа критериальных листов) стимулирующая комиссия выставляет в критериальный лист итоговый балл каждого работника.

2.5. Заседания стимулирующей комиссии протоколируются (форма 2)

2.6. Стимулирующая комиссия имеет право отправлять представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации и учебно-вспомогательного персонала в пределах своей компетенции.

2.7. Стимулирующая комиссия обязана ознакомить работников под подпись с итоговым баллом в критериальном листе.

2.8. С момента ознакомления работника с итоговым баллом в критериальном листе, работник, в течение одного дня, вправе подать обоснованное письменное заявление председателю стимулирующей комиссии о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением критериев и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.9. Председатель стимулирующей комиссии инициирует заседание стимулирующей комиссии для рассмотрения заявления работника.

2.10. Стимулирующая комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 1 дня со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки стимулирующая комиссия обязана принять меры для их устранения.

2.11. В срок не позднее 3 рабочих дней с даты передачи протокола директору школы директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу школы по результатам их деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

2.12. Необходимым условием стимулирования работников школы является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

2.13. При наличии неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания учебно-вспомогательному персоналу школы стимулирующие выплаты не начисляются.

3. Критерии стимулирования

Должность	Критерий (вид деятельности)	Шкала (уровни)
Заведующая библиотекой	Повышение читательской активности обучающихся по сравнению с предыдущим периодом	Высокий - 5 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
	Развитие библиотеки как информационно-культурного и досугового центра школы	Высокий - 5 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
	Создание и ведение электронного каталога	Высокий - 4 б. Средний – 2 б. Низкий – 1 б.
	Участие в профессиональных конкурсах, написание статей, проведение семинаров на базе библиотеки, создание портфолио библиотекаря	Высокий - 5 б. Средний –3-4 б. Низкий – 1-2 б.
	Участие в муниципальных, городских, республиканских, федеральных и международных мероприятиях	Высокий - 5 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
	Организация комфортной библиотечной среды	1 б.
	Секретарь	Ведение делопроизводства в электронной форме
Полнота создания банка данных по кадрам, учащимся и т.д., необходимого в работе и эффективное его использование		Высокий - 6 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий		Высокий - 5 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
Качественное выполнение отдельных поручений и заданий администрации		Высокий - 6 б. Средний – 3-4 б.

	школы	Низкий – 1-2 б.
	Интенсивность и высокие результаты работы	Высокий - 5 б. Средний – 3-4 б. Низкий – 1-2 б.
Инженер-программист	Своевременное и качественное обеспечение бесперебойной работы информационных сетей и относящихся к ним средств электронных коммуникаций.	Высокий - 15 б. Средний – 10 б. Низкий – 5 б.
	Качественное сопровождение программ и программных средств	Высокий - 10 б. Средний – 5 б. Низкий -3 б.
Педагог-психолог	Организация работы школьной службы «омбудсменов»	0-5 б.
	Разработка и реализация социальных программ и проектов на муниципальном, городском, республиканском, федеральном и международном уровнях	0-5 б.
	Интенсивность и высокие результаты работы	0-5 б.
	Участие в методической и научно-исследовательской работе (организация, проведение и участие в мастер-классах, семинарах, профессиональных смотрах, конкурсах, конференциях)	0-5 б.
	Эффективное внедрение инновационных технологий	0-5 б.

4. Установление условий для стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

На основе полученных баллов выстраивается рейтинг конкретного работника и определяется размер стимулирующей части.



Улан-Удэ»
Н.Т. Кычаков
202 5 г.

Положение о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» или при наличии экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы – от 30 до 70 процентов размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации – от 20 до 50 процентов размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины – от 20 до 50 процентов размера премии.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, полугодие, год);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- единовременно.

2.2. Премирование работников за основные результаты работы производится на основании сводного по всем работникам приказа по МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», в котором указываются размеры ежемесячных по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование, либо по итогам выполнения особо важных и срочных работ производится на основании приказа по МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», в котором указывается размер премии и показатели премирования.

2.4. При премировании могут учитываться:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

2.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников за основные результаты работы производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, педагогу-психологу) за:

- за непосредственное участие и результативность в реализации федеральных,

- региональных и муниципальных целевых программ;
- достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
 - результаты мониторинга качества знаний учащихся классов;
 - результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
 - за результаты участия педагогов в школьных, муниципальных и республиканских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный» и других – до 3000 руб.;
 - за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность участия;
 - результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
 - внедрение новых технологий;
 - снижение количества учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
 - снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
 - подготовка победителей и призеров Международных, Всероссийских, республиканских, городских олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности-500-2000 руб.;
 - результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся;
 - распространение передового педагогического опыта;
 - высокая исполнительская дисциплина;
 - своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
 - отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
 - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками;
 - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
 - отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди молодежи;
 - результативность участия в городских, республиканских, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях;
 - результативность работы с детьми «группы риска»;
 - результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
 - разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
 - подготовка информационных материалов для сайта школы;
 - ведение сайта школы – 3000 руб.;
 - организация и ведение профиля образовательной организации на платформе «Сферум» - 3000 руб.;
 - организация и ведение профиля образовательной организации на платформе ФГИС «Моя школа» - 3000 руб.;
 - организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности – до 5000 руб.;
 - руководство выпускными классами: 9, 11 классы - 2000 руб.; 4 классы – 1500 руб.
 - иные результаты работы.

3.1.2. Заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной,

- статистической информации;
- организацию предпрофильного и профильного обучения;
- работа в единой федеральной межведомственной системе учета контингента обучающихся ИС «Контингент»;
- результативность управленческих решений;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- результативность участия в городских, республиканских, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях;
- иные результаты работы.

3.1.3. Зам. директора по АХЧ за:

- Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- качественную подготовку МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ» к зимнему сезону;
- оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»;
- иные результаты работы.

3.1.4. Заведующей библиотеки за:

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях;
- качественное оформление тематических выставок;
- планирование комплектования библиотечного фонда.

3.1.5. Секретарю за:

- высокое качество ведения документации;
- интенсивность работы;
- иные результаты работы.

3.1.6. Работникам учебно-вспомогательного персонала за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- иные результаты работы.

3.1.7. Руководителю МАОУ «СОШ №43 г. Улан-Удэ» премия выплачивается на основании приказа Комитета по образованию г. Улан-Удэ.

3.2. Единовременное премирование работников может производиться:

3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», празднование Нового года и т.п.) - 500-2000 руб., так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет) - 5000 руб.;

3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;

3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

3.2.5. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов.

3.2.6. за почетные грамоты:

1) ОУ – 300 руб.;

2) Комитета по образованию г. Улан-Удэ – 1000 руб.;

3) Администрации района – 1000 руб.;

4) Комитета по социальной и молодежной политики – 2000 руб.;

5) Администрация г. Улан-Удэ – 4000 руб.;

6) Министерства образования и науки РБ – 2000 руб.;

7) Министерства образования и науки РФ – 3000 руб.;

8) Народного Хурала РБ – 10000 руб.;

9) Городского Совета депутатов – 5000 руб.;

10) За благодарственные письма - 1000 рублей.

3.3. Работники МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ», имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

3.4. Премирование по итогам года производится педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и заместителям директора МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 43
г. Улан-Удэ»



**Положение о денежном вознаграждении сотрудников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ»
из экономии фонда оплаты труда**

1. Общие положения

1.1. Положение о денежном вознаграждении работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления выплаты денежного вознаграждения работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — работники) из экономии фонда оплаты труда.

1.2. Выплата денежного вознаграждения работникам производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43 г. Улан-Удэ» (далее — МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ»).

1.3. Выплата денежного вознаграждения работникам производится при условии наличия экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ». Выплата денежного вознаграждения работникам не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Улан-Удэ».

1.5. Размеры выплат денежного вознаграждения работникам устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.6. Выплата денежного вознаграждения работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2. Порядок выплаты денежного вознаграждения работникам

2.1. Выплата денежного вознаграждения производится:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период — год);
- единовременно.

Ф.И.О. _____ Карта результативности учителя МАОУ «СОШ №43 г. Улан-Удэ»

Период: _____ учебный год

Основные критерии		Кол-во баллов	самооценка	Оценка экспертного совета	Примечания (справки, копии)
I. Результативность учебной деятельности (качество обучения)					
1.1. Внешняя экспертиза (ВЭП)		От +1 до +2			
1.2. Максимальное количество баллов по ЕГЭ (один, самый высокий)					
100 баллов		+4			
≥90 баллов		+3			
≥80 баллов		+2			
1.3. Индивидуальное, групповое консультирование, дополнительные занятия, кружковая работа (не учитываются часы факультативов, элективов), (расписание, журнал посещения, тематическое планирование)					
1) Группа 25 человек		+2			
2) Менее 25 человек		+1			
II. Результаты внеурочной, внеучебной деятельности по предмету (качество участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, сартагандах, конкурсах, фестивалях)					
2.1. ВОШ					
Муниципальный уровень					
участие		+1			
1 место		+4			
2 место		+3			
3 место		+2			
Республиканский уровень					
участие		+1			
1 место		+5			
2 место		+4			
3 место		+3			
Федеральный, международный уровень					
участие		+2			
1 место		+10			
2 место		+8			
3 место		+6			
2.2. Победители (призеры) олимпиад Муниципального, Республиканского,					

<p>Всероссийского уровня: Всероссийской олимпиады по предмету, конференции (НПК), спартакиада (предоставление данных)</p>				
Муниципальный уровень	1 место	+3		
	2 место	+2		
	3 место	+1		
<p>Республиканский уровень</p>				
участие	1 место	+1		
	2 место	+4		
	3 место	+3		
	3 место	+2		
<p>Федеральный, международный уровень (перечень олимпиад и НПК по Всероссийской программе «Одаренные дети»)</p>				
участие		+2		
	1 место	+6		
	2 место	+5		
	3 место	+4		
	4 место	+3		
	5 место	+2		
<p>2.3 Командные конкурсы («Зарница», « Школа выживания», «Знатоки бурятского языка», ЮИД, ПДД, спартакиады, марафоны и др.)</p>				
участие		+1		
<p>Муниципальный (Республиканский) уровень</p>				
	1 место	+3		
	2 место	+2		
	3 место	+2		
<p>Федеральный уровень</p>				
	1 место	+5		
	2 место	+4		
	3 место	+3		
<p>III. Научно-методическая работа</p>				
<p>3.1 Распространение и обобщение собственного педагогического опыта (мастер класс, семинар, конференция, круглый стол, педагогический совет и т.д.)</p>				
		+3		
<p>3.2 Инновационная деятельность учителя: разработка и реализация проекта, программы (по плану реализации, анализ работы, доклад) участвуется стенья личного участия (согласно плану работы школы)</p>				
		От +1 до +5		
<p>- руководитель проекта, программы</p>				
<p>- член проекта, программа</p>				
<p>3.3 Учебно-исследовательская и проектная работа в формате учитель-ученик (родитель) и т.д.</p>				
<p>Школьная НПК:</p>				
	1 место			

3.8 Предметные конкурсы, выставки, соревнования, игры, проекты				
Муниципальный уровень				
участие				
1 место	+3			
2 место	+2			
3 место	+1			
Республиканский уровень				
участие				
1 место	+4			
2 место	+3			
3 место	+2			
IV. Воспитательная работа, классное руководство.				
4.1 Организация и проведение открытых классных мероприятий				
- школьный уровень	+3			
- Муниципальный (Республиканский уровень)	+4			
4.2 Организация и проведение общешкольных мероприятий (план проведения, сценарий)	От +1 до +3			
4.3 Руководство детским, родительским объединением, сообществом (программа, план реализации, расписание)	От +2 до +3			
- организация работы в школе по защите прав участников образовательного процесса	От +1 до +3			
- организация работы ДДП	От +1 до +5			
4.4 Победители и призеры конкурса				
«Ученик года»				
Школьный	+1			
Городской	+2			
Республиканский уровень	+3			
«Байкальские ростки»				
Районный				
городской	+1			
4.5 Профлактическая работа с детьми и семьями, находящимися на различных видах учета (снижение правонарушений, снятие с учета); рейды.				
	+1			
	+2			
	+3			
4.6 Победители и призеры конкурса «Самый классный, классный»				
- школьный уровень				
1 место-				
2 место –	+1			
3 место -				
- Муниципальный уровень				
1 место –	+4			

2 место –	+3			
3 место –	+2			
Участие	+1			
Республиканский уровень				
1 место	+5			
2 место	+4			
3 место	+3			
Участие	+2			
Итого баллов:				
Примечания:				

Подпись учителя:

Подпись руководителя МО:

