

<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель Профсоюзного комитета МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»  / Е.П.Николаева /</p>	<p>ПРИНЯТО: на Педагогическом совете МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» Протокол №1 от 30.08.2019г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО: Директор МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»  / Н.А. Якушевич / подпись / расшифровка подписи Приказ № 197 от 30.08.2019г.</p>
---	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 65 г.Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций и приведения ее в соответствие законодательству, в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 N 289 "О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций в Республике Бурятия", постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений", постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 N 337 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 07 августа 2017 года № 245 « О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 № 337», в соответствии со ст.134,144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда всех работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

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

Муниципальная общеобразовательная организация - организация, реализующая общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного и дошкольного образования детей.

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 4.1.10 данного Положения и состоящая из общей и специальной частей заработной платы.

Аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагога.

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.

Общая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс - выплата, обеспечивающая гарантированную оплату труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.

Специальная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс - выплата, включающая в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Вознаграждение за классное руководство (далее - классное руководство) - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

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.

1.4. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» 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 по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Система оплаты труда работников организаций 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.

1.8. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст.131.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда в МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Штатное расписание МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» ежегодно утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

2.3. Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда.

2.4. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

3. Распределение фонда оплаты труда на получение начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации (ФОТоу) состоит из базовой части и стимулирующей части оплаты труда:

$ФОТоу = ФОТб + ФОТст$, тыс. руб., где:

ФОТб - базовая часть ФОТоу, тыс. руб.;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу, тыс. руб.

Общая доля стимулирующих выплат в ФОТ организации устанавливается образовательной организацией самостоятельно в диапазоне от 10 до 30%.

4. Распределение и расчет базовой части фонда оплаты труда

4.1. Распределение и расчет базовой части заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо), специальной части (ФОТс):

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$, тыс. руб.

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times Sh$, где:

Sh - доля специальной части ФОТпп.

Значение устанавливается организацией самостоятельно в размере не более 30%.

4.1.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала,

непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируются в соответствии с учебным планом и распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы организации, за квалификационную категорию педагога и др.).

4.1.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева». Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.1.4. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

4.1.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Доля ФОТнз определяется МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» самостоятельно и может составлять до 30% ФОТо. Порядок распределения ФОТнз, виды и размеры доплат устанавливаются локальным актом образовательной организации исходя из специфики ее образовательной программы.

4.1.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

4.1.7. Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, проверка письменных работ, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и другие виды неаудиторной занятости.

4.1.8. Расчет стоимости ученико-часа производится на основании нормативов, утвержденных постановлениями Республики Бурятия в пределах объема бюджетных средств на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа". Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в соответствии с формулой, приведенной в пункте 4.1.9, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.1.9. Стоимость педагогической услуги 1 ученико-часа (Стп) рассчитывается по формуле:

Стп. = ФОТаз x 245 / (a1 x v1 + a2 x v2 + a3 x v3 + ... + a11 x v11) x 365), руб./ученико-час, где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз - годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири, руб.;

245 - количество дней в учебном году;

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

v1, v2, v3, ..., v11 - годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.

4.1.10. Стоимость ученико-часа на очередной учебный год утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

4.1.11. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПб = (((Стп \times Н1 \times Бп1 \times Кун + Стп \times Н2 \times Бп2 \times Кун + \dots + Стп \times Ни \times Бпи \times Кун) \times (Ксл + Ккв + Кз)) + Вкx + Днз) \times (1 + Кк), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Бп 1, 2, ..., i - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно;

Н 1, 2, ..., i - количество обучающихся по предмету в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно.

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

$$Н = Нгр \times Нк, \text{ чел.}, \text{ где:}$$

Нгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Нк - 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), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,0	Класс не делится на группы
1,4	Учитель работает с одной группой от 17 человек
1,65	Учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек
2,0	Учитель работает с одной группой до 13 человек

Деление классов на группы допускается, если наполняемость класса составляет 25 человек и более.

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34);

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

Коэффициент утверждается директором МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, органом самоуправления организации и определяется на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах

независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающего коэффициента (Ксл) установлены в размере:

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

0,15 - иностранные языки, бурятский язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

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

Ккв - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

0,40 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Кз - повышающий коэффициент звания (При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются):

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения";

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

Вкх - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Кк - районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири, установленные федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

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

4.1.12. Расчет заработной платы учителю ЗПЛпп при замене отсутствующего педагогического работника осуществлять по формуле:

ЗПЛпп (замена) = Стп (уч/час) x а x в x (1 + Ксл + Кз + Ккв), по каждому классу и предмету, руб., где:

ЗПЛпп – заработная плата при замене отсутствующего работника;

Стп - стоимость ученико-часа педагогической услуги;

а - количество учеников (с учетом коэффициента деления на подгруппы);

в - количество часов замены;

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета;

Кз - коэффициент звания заменяющего учителя;

Ккв - коэффициент квалификации заменяющего учителя.

4.2. Расчет базовой части заработной платы директора, заместителя директора

4.2.1. Базовая часть заработной платы директора, заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» и уровня оплаты труда по следующей формуле:

ЗПр = Ор x К, руб., где:

ЗПр - базовая часть заработной платы директора, заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», руб.;

Ор - оклад директора (заместителя директора) МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», руб.;

К - коэффициент по уровням оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций, установленный приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

4.2.2. Отнесение к уровням оплаты труда руководителей организаций осуществляется в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

Значения коэффициентов по уровням оплаты труда руководителей организаций:

1 уровень - 2,5;

2 уровень - 2,0;

3 уровень - 1,5;

4 уровень - 1,2.

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

4.2.3. Оклад директора, заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается по следующей формуле:

$Ор = Об + Об \times (Кз + Кс)$, руб., где:

Ор - оклад директора, заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», руб.;

Об - базовый оклад директора, заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», руб.

Базовый оклад директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года и определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность. Расчет производится на основании данных по состоянию на 1 сентября предыдущего учебного года.

Базовый оклад заместителя директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается на 10 - 30 процентов ниже базового оклада директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

Повышающие коэффициенты:

Кз - коэффициент руководителям, имеющим почетные звания, государственные награды:

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";

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

Кс - коэффициент стажа руководящей деятельности:

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

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

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

Кк - коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Комитета по образованию от 24.03.2014 N 235):

0,30 - высшая квалификационная категория;

0,20 - первая квалификационная категория.

Кс - коэффициент стажа руководящей деятельности (для руководящих работников, не имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность, в соответствии с приказом Комитета по образованию от 24.03.2014 N 235):

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

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

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

4.2.4. Выполнение заместителями директора дополнительной работы по совмещению, расширению зон обслуживания, увеличению объема работ разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» принимается Комитетом по образованию Администрации г. Улан-Удэ и оформляется соответствующим приказом.

4.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» (без учета заработной платы директора, заместителей директора) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности общеобразовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» (без учета заработной платы директора, заместителей директора) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

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 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.3. Расчет базовой части заработной платы работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева, за исключением директора, его заместителей и

педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются директором МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

4.3.4. Положением об оплате труда МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Вознаграждение за классное руководство педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

5.2. Размер выплаты за классное руководство регулируется нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

5.3. Лицам, указанным в пункте 5.1, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативно-правовыми актами Республики Бурятия за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек и более. Для классов наполняемостью меньше 25 человек вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.3. Работникам МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» 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).

6.3.1. Оплата труда работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», 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.

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

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.3. 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 №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается доплата по соглашению сторон.

6.4. 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.

7. Формирование и распределение фонда стимулирования

7.1. Формирование и распределение фонда стимулирования директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»

Фонд стимулирования директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», в том числе за работу по совмещению должностей, включает в себя стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы директора.

Фонд стимулирования директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» определяется в размере до 1,3% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях по следующей формуле:

$ФОТ_{стр} = ФОТ_{1,3} + ФОТ_3$, где:

ФОТ_{стр} - фонд стимулирования директора, тыс. руб.;

$ФОТ_{1,3} = (ФОТ_{гс} \times 1,3\%) / 100\%$, тыс. руб., где:

ФОТ_{гс} - фонд оплаты труда учреждения за счет субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях.

Установленный фонд стимулирования директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 N 297 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - 70%;

- на стимулирование согласно Положению о стимулировании директора, заместителей директора - 30% (приложение N 2).

7.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников, за исключением директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»

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

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

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

7.2.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении об установлении показателей, размеров и условий стимулирования работников МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

7.2.4. 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 Положении об установлении показателей, размеров и условий стимулирования работников МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

7.2.5. 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 Положении об установлении показателей, размеров и условий стимулирования работников МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

7.2.6. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

7.2.7. 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 Положении об установлении показателей, размеров и условий стимулирования работников МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

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

7.2.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» самостоятельно за счет всех источников финансирования.

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.

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

7.2.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С. Асеева», органом самоуправления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева», при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется протоколом и издается приказ для начисления стимулирующих выплат по результатам труда. Состав и порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» устанавливается соответствующим Положением.

7.2.11. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором в соответствии с положениями об оплате труда работников МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева».

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

8.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательной организации.

8.4. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов общеобразовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников
МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ
имени Г.С.Асеева»

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

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) <*>
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития					

Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый	4292	1	4292
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	4747	1	4747
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4747	1,09	5174
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5516	1	5516
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5516	1,01	5571
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5516	1,03	5681
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель;	5516	1,06	5847

		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед			
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	6956	1	6956

Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		Акомпаниатор, помощник режиссера	4747	1	4747
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь, художник-декоратор, звукооператор	5516	1	5516
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		Режиссер, дирижер, главный хормейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	6956	1	6956

Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)					
ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6360	1	6360
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4747	1,15	5459
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	4 квалификационный уровень	Фельдшер	4747	1,2	5696
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)					
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4292	1	4292
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, секретарь руководителя	4747	1	4747
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	4747	1,09	5174
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4747	1,15	5459
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер-программист (программист), инженер; системный администратор, инженер по наладке и испытаниям,	5516	1	5516

		инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий			
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра- хозяйка, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дезинфектор, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, истопник	4273	1	4273
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	4292	1	4292
Оклады по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н)					
Профессии		Осветитель;	4292	1	4292

рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены			
---	--	--	--	--	--

<*> Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.

<***> В соответствии с п.11 ст.108 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» в установленные на день вступления в силу Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников
МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ
имени Г.С.Асеева»

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций г. Улан-Удэ (далее - организации) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям производятся из средств фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

1.3. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу Комитета.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Решение Комиссии оформляется локальным актом Комитета.

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся

основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в разделе 3 настоящего приложения.

2.3. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.5. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

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

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых образовательными организациями;
- достижение учащимися успехов во всероссийских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, других учреждений социальной сферы, участие в конкурсах «Лучшие школы России», «Директор школы» и др.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда общеобразовательной организации, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.8. 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.

3. Критерии стимулирования руководителей общеобразовательных организаций и процентное соотношение, оценочные баллы

№ п/п	Направление деятельности	Критерии (вес)	Промежуток времени	Показатели	Виды выплат
1.	Учебная деятельность 25%	Полнота реализации образовательных программ (25)	Ежемесячно	Образовательные программы реализуются в полном объеме	Качество выполненных работ
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками (20)	Ежемесячно	Количество проведенных мероприятий, качество проведенных мероприятий	Интенсивность работы, качество выполненных работ
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов (20)	Ежемесячно	Положительная динамика, количество классов	Качество выполненных работ, интенсивность работы
		Выполнение всеобуча, отсутствие нарушений учащегося режима обучения (20)	Ежемесячно	Отсутствие необучающихся	Интенсивность работы
		Доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии обучения (15)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет, не менее 1 компьютера на 30 учащихся (20)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
		Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона,	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы

		бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20)			
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) (20)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории (20)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
3.	Работа с кадрами (10%)	Наличие и количество в образовательной организации работников, имеющих 1, высшую квалификационную категорию (50)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (50)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
4.	Социальная деятельность (10%)	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (25)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
		Занятость учащихся во внеурочное время (25)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы

		Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации (50)	Ежемесячно	Количество учащихся, качество мероприятий	Интенсивность работы, качество выполненных работ
5.	Управленческая деятельность (30%)	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении организации в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (45)	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Интенсивность работы
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20)	Ежемесячно	Отсутствие обращений	Интенсивность работы
		Объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских ср-в, организация представления доп. услуг (25)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы

6.	Сохранение здоровья учащихся в организации (5%)	Организация обеспечения учащихся горячим питанием (35)	Ежемесячно	Количество учащихся	Интенсивность работы
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.) (50)	Ежемесячно	Качественный уровень мероприятий	Качество выполненных работ
		Организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации (15)	Ежемесячно	Качественный уровень мероприятий	Качество выполненных работ

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.