

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КИЖИНГИНСКИЙ РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
главы муниципального образования

с. Кижинга

от 20.09.2022 г. №259

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных общеобразовательных организаций
муниципального образования «Кижингинский район»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район», в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021 N 390 "О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия, и внесении изменения в постановление Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета" и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования «Кижингинский район» **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район»;
2. Признать утратившим силу постановление Главы муниципального образования «Кижингинский район» от 26.06.2020 №135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район»
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела образования МКУ «Комитет по социальной политике администрации МО «Кижингинский район» Башенхаеву С.Н.;
4. Организационно-техническому отделу администрации муниципального образования «Кижингинский район» (Гарифуллина Т.А.) опубликовать настоящее постановление в газете «Долина Кижинги» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Кижингинский район» в информационно – телекоммуникационной сети Интернет;
5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и применяется с 01 сентября 2022 г.

**Глава муниципального образования
«Кижингинский район»**

Г.Лхасаранов



*Приложение к Постановлению главы
муниципального образования «Кижингинский
район» от 20.09.2022 №259.*

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлении Правительства РБ № 390 от 16 июля 2021 года «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия».

1.2. В соответствии с настоящим Положением устанавливается система оплаты труда для всех работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район» (далее – общеобразовательных организаций).

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами;

г) рекомендаций Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Кижингинского района;

е) мнения представительного органа работников.

2. Фонд оплаты труда

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

2.2. Формирование ФОТ образовательного учреждения осуществляется за счет следующих основных бюджетных ассигнований: - на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- на оплату труда обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений;
- прочие источники бюджетного финансирования.

2.3. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1) в соответствии с нормативными- правовыми актами Республики Бурятия. ФОТ состоит из ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее-учителей), средств на оплату труда административно-управленческого персонала, прочих педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$, 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.

ФОТ административно-управленческого персонала, прочих педагогических работников и учебно- вспомогательного персонала устанавливается в пределах 25% от ФОТ учителей в целом по муниципальному образованию.

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

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

2.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательной организации, устанавливается приказом Комитета.

3. Фонд оплаты труда учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.1. Годовой фонд оплаты труда учителей (далее ФОТ) состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Годовой ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{(\text{Нн} * \text{ОПн} + \text{Но} * \text{ОПо} + \text{Нс} * \text{ОПс}) * 1000 * (1 + \text{Ксел}) * (\text{Кр} + \text{Кс})}{1,302 * \text{С}}, \text{ руб, где:}$$

Нн, Но, Нс - норматив на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогических работников за реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных учреждениях (с учетом коэффициента сложности и приоритетности предмета), тыс. руб.;

ОПн, ОПо, ОПс- количество обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных учреждениях соответственно, чел.;

Кр – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

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

Ксел – коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899 – III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

1,302 – начисления на выплаты по оплате труда;

С – коэффициент выравнивания, установленный в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

3.2. Базовая часть ФОТ (ФОТбаз) учителей состоит из фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и составляет не менее 70 процентов ФОТ учителей (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 ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \frac{\text{ФОТ} * \text{КСВ}}{12 * (\text{Кр} + \text{Кс}) * (1 + \text{Ксел}) * (1 + \text{Ксп})}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда учителей, руб.;

КСВ – коэффициент, учитывающий долю стимулирующих выплат, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы учителей в пределах от 0,7 до 1;

12 – количество месяцев в году;

Кр – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

Кс - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

Ксел – коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899 – III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

Ксп – коэффициент сложности и приоритетности предмета.

3.3. Фонд оплаты аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) (ФОТ_{аз}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} * \text{А}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФОТ_{баз} – базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

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

3.3.1. 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 каждым общеобразовательным учреждением в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

3.4. Фонд оплаты неаудиторной занятости учителей (ФОТ_{нз}) определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{нз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} * \text{НА}$, руб., где:

$\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

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

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

3.4.2. 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 Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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)).

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

3.4.4. Доля неаудиторной занятости может составлять не более 10% от базовой части ФОТ учителей. Данное соотношение и порядок распределения неаудиторной занятости определяется самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

4. Структура заработной платы учителя

4.1. Заработная плата учителя (ЗП) определяется по формуле:

$\text{ЗП} = \text{ЗП}_{\text{баз}} + \text{ЗП}_{\text{ком}} + \text{Втс} + \text{Вскр}$, руб., где:

$\text{ЗП}_{\text{баз}}$ – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$\text{ЗП}_{\text{ком}}$ – компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

Втс – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

Вскр – стимулирующие выплаты за качество работы, руб.

4.2. Месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

4.3. Базовая часть заработной платы учителя исчисляется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося и обеспечивает оплату труда учителя, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.3.1. Для определения базовой части оплаты труда учителя за аудиторную занятость применяется 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 каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителей.

4.4. Заработная плата учителя при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (ЗПдо) определяется по формуле:

$$\text{ЗПдо} = (\text{ЗПбаз} + \text{ЗПком} + \text{Втс}) * \text{Добр, руб.}, \text{ где:}$$

ЗПбаз – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

ЗПком – компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

Втс – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

Добр - коэффициент, учитывающий долю трудозатрат при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий:

0,7 – для учителя, непосредственно осуществляющего реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий;

0,3 – для педагогического работника, осуществляющего подготовительную и вспомогательную функцию при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор).

4.5. Работодатель по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения вправе определять размер заработной платы учителя, при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в соответствии с пунктом 4.1 или пунктом 4.4 настоящего Положения.

5. Базовая часть заработной платы учителя

5.1. Базовая часть заработной платы учителя (ЗПбаз) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПбаз} = \text{Аз} + \text{НАз}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

Аз – оплата за аудиторную занятость, руб.;

НАз – оплата за неаудиторную занятость, руб.

5.2. Оплата за аудиторную занятость (Аз) рассчитывается по формуле:

$$\text{Аз} = \text{Суч} * \text{Кун} * \text{Н} * \text{Чп}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

Суч – расчетная стоимость ученико-часа (руб/ученико-час);

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

Чп – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе, если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

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

$$\text{Н} = \text{О}_{\text{гр}} * \text{Д}_{\text{гр}}, \text{ чел.}, \text{ где:}$$

$\text{О}_{\text{гр}}$ – количество обучающихся по предмету в каждой группе, чел.;

$\text{Д}_{\text{гр}}$ – 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), 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
	Сельский населенный пункт
1,65	учитель работает с одной группой от 11 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 10 человек и менее

5.2.2. Стоимость 1 ученико- часа ($\text{С}_{\text{уч}}$) рассчитывается по формуле:

$$\text{С}_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} * 12 * 245}{(\text{a}_1 * \text{b}_1 + \text{a}_2 * \text{b}_2 + \text{a}_3 * \text{b}_3 + \dots + \text{a}_{11} * \text{b}_{11}) * 365}, \text{ руб.}/\text{ученико-час}, \text{ где:}$$

ФОТ_{аз} – фонд оплаты аудиторной занятости учителей, (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), руб.;

12 – количество месяцев в году;

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.;

$B_1, B_2, B_3, \dots, B_{11}$ – годовое количество часов (с учетом деления класса на две группы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 – количество дней в году.

5.2.3. Начисленная заработная плата за аудиторную занятость учителей, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже окладов, рекомендуемых Правительством Республики Бурятия по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.3. Оплата за неаудиторную занятость (НАз) рассчитывается по формуле:

$НА_з = Ч_{наз} * K_{ун} * C_{чназ}$, где:

$Ч_{наз}$ – количество часов неаудиторной занятости в неделю, час;

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

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

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

$C_{чназ} = ФОТ_{нз} / (ОЧ_{наз} * K_{ун})$, руб./час, где:

$ФОТ_{нз}$ – фонд оплаты неаудиторной занятости учителей, руб.;

$ОЧ_{наз}$ – общее количество часов неаудиторной занятости в неделю, час;

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

6. Компенсационная часть заработной платы учителя

6.1. В компенсационную часть заработной платы учителя включается:

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

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством;

- надбавка, учитывающая выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899 – III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

- надбавка за сложность и приоритетность предмета. Значения коэффициента

установлены в размере:

- 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.

7. Стимулирующая часть заработной платы учителя

7.1. Стимулирующая часть заработной платы учителя устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях» и составляет до 30% от фонда оплаты труда учителей без учета компенсационных выплат.

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

7.2. Тарифицируемые стимулирующие выплаты рассчитываются по формуле:

$V_{тс} = ЗП_{баз} * (K_{кв} + K_{зв} + K_{ст})$, руб., где:

$K_{кв}$ - коэффициент квалификационной категории учителя, установленный по определенному учебному предмету в размере не менее:

- 0,2 – для учителя, имеющего высшую квалификационную категорию;
- 0,1 – для учителя, имеющего первую квалификационную категорию.

$K_{зв}$ - коэффициент почетного звания, установленный в размере не менее:

- 0,05 – почетные звания Республики Бурятия;
- 0,10 – нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», «Отличник народного просвещения»;

0,15 – почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента звания, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

$K_{ст}$ - коэффициент стажа, установленный в размере не менее:

- 0,05 – при педагогическом стаже от 5 до 15 лет;
- 0,10 - при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

7.3. Стимулирующие выплаты за качество работы учителям регламентируются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

7.4. Доля стимулирующих выплат за качество работы устанавливается в объеме не более 10% от фонда оплаты труда учителей без учета компенсационной части заработной платы.

7.5. Работодатель в течение финансового года по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения вправе превысить ограничения, установленные пунктом 7.4 настоящего Положения, на сумму, не превышающую объем экономии средств по фонду оплаты труда.

7.6. Общеобразовательные учреждения вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда, включая выплату премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты в соответствии с положением об образовательном учреждении.

7.7. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных ОО, ОО высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

8. Фонд оплаты труда учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс в малокомплектных общеобразовательных учреждениях, учителей, осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее обучение, индивидуальные коррекционные занятия)

8.1. Годовой фонд оплаты труда учителей (далее ФОТ) рассчитывается в соответствии с п.3.1.

9. Структура заработной платы

9.1. Зарплата учителя (ЗП) определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗПбаз} + \text{ЗПком} + \text{Втс} + \text{Вскр}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ЗПбаз – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

ЗПком – компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

Втс – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

Вскр – стимулирующие выплаты за качество работы, руб.

9.2. Базовая часть заработной платы учителя рассчитывается исходя из оклада по профессиональной квалификационной группе и обеспечивает оплату труда учителя из расчета количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости). Оплата за неаудиторную занятость и оплата денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включены в оклад.

Размер оклада по профессиональной квалификационной группе устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

9.3. Месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

9.4. Заработная плата учителя при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (ЗПдо) определяется в соответствии с п. 2.4, 2.5. Раздела I

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

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

$O_{гр}$ – количество обучающихся по предмету в каждой группе, чел.;

$D_{гр}$ – 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
	Сельский населенный пункт
1,65	учитель работает с одной группой от 11 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 10 человек и менее

9.6. В компенсационную часть заработной платы учителя включаются надбавки, предусмотренные п.6.1.

9.7. Стимулирующая часть заработной платы учителя устанавливается в соответствии с п.7.

10.Заработная плата руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений

10.1. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

10.2. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя определяется в пределах размера предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$$O = ЗП_{ср} \times П \times К, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

П - размер предельного уровня соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда (по тарифной ставке) работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей по штатному расписанию на предстоящий год на штатную численность этих работников. В данном случае в расчет фонда оплаты труда работников включаются оклады и не учитываются надбавки стимулирующего характера и стимулирующие выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{ср} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.}}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, рассчитанный без выплат стимулирующего характера и выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера согласно

штатного расписания;

Числ. - штатная численность (штатные единицы) работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей согласно штатного расписания.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

10.3. Порядок отнесения учреждений образования к уровням по оплате труда руководителей устанавливаются на основе объемных показателей согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

10.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

10.5. В компенсационную часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя включается:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством;
- надбавка, учитывающая выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899 – III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»).

10.6. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителя состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат (СВт) и стимулирующих выплат по результатам труда (СВрт).

10.6.1. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$СВт = Од * (Кн + Кст), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Кн – коэффициент за награды, установленный в размере:

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации",

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

0,10 - почетные звания Республики Бурятия.

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

Кст - 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.

10.7. Фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя по результатам труда определяется в размере до 3 % от фонда оплаты труда учителей общеобразовательного учреждения из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных учреждениях.

10.7.1. Порядок стимулирования утвержден постановлением администрации муниципального образования МО «Кижингинский район» № 557 от 09.10.2019 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников и деятельности муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Кижингинский район». Выплата производится один раз в квартал.

10.7.2. Размер выплаты устанавливается в соответствии с приказом отдела образования МКУ Комитет по социальной политике АМО «Кижингинский район».

10.7.3. Неиспользованные средства фонда стимулирования могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера по результатам работы по окончанию учебного года и календарного года (премия за счет экономии фонда оплаты труда) руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

10.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (фондов) составляет не более 40 процентов, при этом перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу определяется отделом образования МКУ Комитет по социальной политике АМО «Кижингинский район» для каждого учреждения отдельно.

10.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и средней заработной платы работников учреждений, устанавливается:

- для руководителей учреждений в кратности от 1 до 3;

- для заместителей руководителей учреждений в кратности до 2,5.

10.10. Для определения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений рассчитываемой за календарный год,

и среднемесячной заработной платы работников учреждений, за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя в целях определения предельного уровня их соотношения:

- среднемесячная заработная плата работников учреждений, за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

- среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы соответствующему руководителю, заместителю руководителя за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя полных календарных месяцев.

10.2. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя и по каждой должности заместителя руководителя.

10.3. В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами четвертым – шестым настоящего пункта, не учитываются выплаты, социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

10.4. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя.

11. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений, за исключением руководителей, заместителей руководителей и учителей.

11.1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению

11.2. К окладу по соответствующим ПКГ и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться повышающие коэффициенты по занимаемой должности (далее – повышающий коэффициент к окладу) в случаях, когда требуется дифференциация в зависимости от разрядов.

11.3. Повышающие коэффициенты к окладу по ПКГ образуют оклад по квалификационным уровням, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности, объема, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

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

11.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и не могут быть ниже минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Оплата производится сверх минимального размера оплаты труда.

11.6. Выплаты специалистам образования, работающим на селе. Руководителям, специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 25 процентов тарифной ставки (оклада).

11.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с действующим законодательством применяются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В частности, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.8. 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) устанавливается в соответствии с законодательством.

Руководителям муниципальных учреждений образования рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

11.8.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.8.2. Доплата за сложность и напряженность до 50%. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.8.3. Доплата за особые условия до 50%. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной

11.8.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Оплата труда работников в ночное время (22-00 - 6-00) производится в повышенном размере - 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время сверх минимального размера оплаты труда.

11.8.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер указанной доплаты составляет:

- за полный рабочий день:

не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- за каждый час работы:

не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.8.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

12. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу).

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами.

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы, за сложность и напряженность.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

15. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию педагогическому работнику устанавливается по определенной должности в размере не менее:

- высшая квалификационная категория – 0,4;
- первая квалификационная категория – 0,2;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника, устанавливаемого руководителем учреждения, на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. Выплаты за стаж работы устанавливаются для педагогических работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности в диапазоне:

- от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – 20 процентов;
- от 20 лет и более – 30 процентов.

Стаж работы устанавливается на основании приказа образовательного учреждения.

17. Надбавка за наличие почетного звания и ученой степени устанавливается педагогическим работникам. При наличии у работника двух и более почетных званий, надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований:

- 0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации",
- 0,20 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
- 0,10 - почетные звания Республики Бурятия.

18. Выплаты за классность водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющих первый и второй класс:

- первого класса – 25 процентов;
- второго класса – 10 процентов

19. С целью поощрения работников за общие результаты труда, работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

20. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

21. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

22. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ.

23. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

*Приложение 1
к положению «Об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений муниципального образования
«Кижингинский район», утвержденного
Постановлением главы муниципального
образования «Кижингинский район» от
20.09.2022 №259*

Группа работников		Базовый оклад
Административно-управленческий персонал	Руководители, заместители руководителей, главные бухгалтеры	Согласно пунктам 10.2.; 10.3 настоящего Положения
	Руководители структурных подразделений	12 240 руб.
	Руководители, заместители руководителей общеобразовательных школ,	пункт 10.2. настоящего Положения
Педагогический персонал	Педагогические работники школ, непосредственно осуществляющие учебный процесс	9423-9 706руб.
	Прочие педагогические работники образовательных учреждений	9423-9 706 руб.
Учебно-вспомогательный персонал	Профессии служащих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования; должности служащих, требующие наличие высшего образования	8 353 руб.
	Профессии рабочих, не требующие наличия начального или среднего профессионального образования; должности служащих, требующие наличие начального или среднего профессионального образования	7 552руб.
Обслуживающий персонал	Профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования	8 353 руб.
	Профессии рабочих, не требующие наличия профессионального образования	7 552 руб.

*Приложение 2
к положению «Об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений муниципального образования
«Кижингинский район», утвержденного
Постановлением главы муниципального
образования «Кижингинский район» от
20.09.2022 №259*

**Значения корректирующих коэффициентов, используемых для
определения должностных окладов руководителей образования**

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,1 -1,3
II	0,95 – 1,0
III	0,75 - 0,9
IV	0,5 – 0,7

*Приложение 3
к положению «Об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений муниципального образования
«Кижингинский район», утвержденного
Постановлением главы муниципального
образования «Кижингинский район» от
20.09.2022 №259*

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к уровням оплаты труда руководителей

Основным критерием для определения оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений образования является уровень по оплате труда, определяемый на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение учреждений образования к одному из четырех уровней по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

NN п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	Общеобразовательные учреждения		
1.	Количество обучающихся:		
1.1.	по основным общеобразовательным программам	За каждого обучающегося	0,3
1.2.	по адаптированным общеобразовательным программам	За каждого обучающегося	0,5
1.3.	по программам дошкольного образования	За каждого воспитанника, в зависимости от возраста:	
1.3.1	в возрасте до трех лет, посещающих	За каждого воспитанника в	0,3

	муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход.	возрасте до трех лет	
1.3.2.	Охват детей разными формами предоставления услуг дошкольного образования (от 3 до 7 лет)	За каждого воспитанника в возрасте от трех до семи лет	0,1
1.4	по программам туристическо-краеведческой направленности	За каждого обучающегося	0,1
1.5.	по программам естественнонаучной направленности	За каждого обучающегося	0,1
1.6.	по программам художественной направленности	За каждого обучающегося	0,1
1.7.	по программам социально-педагогической направленности	За каждого обучающегося	0,1
1.8.	по программам технической направленности	За каждого обучающегося	0,3
1.9.	по программам физкультурно-спортивной направленности	За каждого обучающегося	0,1
2.	Особые условия реализации образовательных программ (обучающиеся, нуждающиеся в длительном лечении);	За каждого обучающегося	0,5

	дистанционное обучение, углубленное (профильное) обучение)		
2.1.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
2.2.	Обеспечение доступности для маломобильных групп населения		0,3
3.	Создание условий для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей		0,5
3.1.	Численность обучающихся, охваченных основными и дополнительными общеобразовательными программами цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей	За каждого обучающегося	0,3
4.	Наличие оборудованных	За каждый класс	до 3

	кабинетов и используемых в образовательном процессе		
4.1.	Организация образовательной деятельности с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды		0,1
4.2.	Количество обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды	За каждого обучающегося	0,3
5.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника, имеющего:	
		- первую квалификационную категорию	0,1
		- высшую квалификационную категорию	0,3
6.	Количество спортивных клубов		0,1
6.1.	число участников спортивных клубов	За каждого обучающегося	0,1
7.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом	За каждый вид	50

	земледелии 0,25 га)		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного лицензированного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения:	-школьных автобусов, осуществляющих подвоз детей к образовательному учреждению;	до 20
		-школьных автобусов;	до 15
		- автомашин;	до 10
		- сельхозмашин.	до 5
11.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам или количеству в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
13.	Организация и проведение оздоровления детей в каникулярное время (ЛДП, палаточный лагерь и т.д.)	За каждую группу	до 20
14.	Наличие экспериментальной,	на федеральном уровне	до 50

	инновационной деятельности:	на республиканском уровне	до 30
		на районном уровне	до 10
15.	Рейтингование общеобразовательных учреждений	с 1-5 место в рейтинге	до 20
		сб-16 место в рейтинге	до 10
16.	Наличие консультационно-методических центров (служб) поддержки родителей с детьми раннего дошкольного возраста, не посещающих дошкольные образовательные организации.	Положение центра или паспорт	до 20
17.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
18.	Развитие внебюджетной деятельности образовательного учреждения	За каждый вид	до 30
19.	Наличие в учреждении филиала, собственной бухгалтерии, котельной	За каждый вид	10
20.	Выполнение муниципальной услуги «Запись на обучение по дополнительной образовательной программе» (Навигатор)	Выполнение всех направлений	0,1
21.	Наличие специальных программных средств		

	(кроме средств общего назначения)		
21.1.	- электронный журнал	по факту использования	0,1
21.2.	- электронный дневник	по факту использования	0,1
22.	Информационная открытость	Наличие фиксированной телефонной связи	0,1
		Адрес электронной почты	0,1
		Веб-сайт в сети интернет	0,1
		Наличие на веб-сайте информации по нормативно закреплённому перечню сведений о деятельности организации	0,1
		Наличие данных об организации на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных организациях (https://bus.gov.ru/ , https://zakupki.gov.ru/)	0,1