



Согласовано:
Председатель ПК
Батомункуева М.А.
«01» сентября 2023 г.



Утверждаю:
Директор ГБОУ «РЦО»
С.П. Новокрещенных
Приказ № 185А от «01» сентября 2023 г.

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Республиканский центр образования»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 г. № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета», Приказа МОиН РБ от 27.04.2015 г. № 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия» и принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профкома Центра.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования»

2.1. Система оплаты труда работников ГБОУ «Республиканский центр образования» устанавливается с учетом:

- базовых (должностных) окладов (Приложение 1);
- выплат компенсационного характера (Приложение 2);
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно в соответствии с требованиями ФГОС начального общего, основного общего и среднего общего образования.

2.3. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую при начислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение учебных занятий.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- руководство методическим объединением;
- доплата за руководство (координацию деятельности) муниципальной психологической службы, методического объединения педагогов-психологов района и осуществляется на основании Приказов рай (гор) управлений образования о назначении координатора, председателя методического объединения, психологической службы района педагогов-психологов Республиканского центра

психолого-педагогического, медицинской и социальной помощи (Далее – РЦППМСП);

2.4. Оплата труда педагогических работников, УВП, ОП производится согласно Приказу МоиН РБ № 972.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается директором Центра по согласованию с учредителем (Министерством образования и науки Республики Бурятия) и с профсоюзным комитетом Центра.

2.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств республиканского бюджета на календарный финансовый год.

2.8. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в виде:

- базовых (должностных) окладов;
- доплат и надбавок компенсационного характера;
- доплат и надбавок стимулирующего характера;
- особого порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителя;
- доплата за расширение зоны обслуживания, исполнение работы, не входящей в должностные обязанности;
- единовременных стимулирующих премиальных выплат.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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».

3.2. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в размерах, установленных федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно Приложению 2 в долях от минимального оклада по должности и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работникам ГБОУ «Республиканский центр образования» устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 г. № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях». В соответствии с Приложением № 3 к Положению о системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений образования, подведомственных

Министерству образования и науки Республики Бурятия, утвержденному Приказом МОиН РБ от 27.04.2015 г. № 972 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за квалификационную категорию;
- надбавки за почетные звания и ученые степени;
- выплаты за классность;
- выплаты за стаж педагогическим работникам, специалистам Республиканской психолого-медико-педагогической комиссии (Далее – РПМПК), специалистам Республиканского центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (Далее – РЦППМСП);
- надбавки за интенсивность труда;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Фонд стимулирования Центра формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда. Администрация Центра вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Центра.

4.3. Работникам Центра устанавливаются тарифицируемые выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда:

- для административно-управленческого персонала (Далее – АУП) (заместителей директора, руководителей структурных подразделений), учебно-вспомогательного персонала (Далее – УВП) (методистов, педагогов-психологов, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, врачей, социальных педагогов, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютеров, диспетчеров, инженеров-программистов, специалистов по кадрам, секретаря, специалиста по закупкам, кладовщика, водителей, рабочего по обслуживанию здания, младшего обслуживающего персонала (Далее – МОП), устанавливаются тарифицируемые доплаты стимулирующего характера за интенсивность труда, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении работ, связанных с образовательным процессом с использованием дистанционных технологий, комплексным обследованием детей с ОВЗ, оказанием психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, организацию выездного мониторинга ЗУНов, промежуточной и итоговой аттестации детей, инвентаризацию и сохранность переданного оборудования; выездные внеплановые обследования, обследования на дому, по запросам комиссии по делам несовершеннолетних (Далее – КДН), органов опеки и попечительства; сетевой характер работы, разработку дополнительных программ, рекомендаций по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, включая экстренную, ведение эффективного контракта и пр.)

4.4. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагает поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение

своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5. Единовременные стимулирующие премиальные выплаты за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работников по итогам работы: за квартал, полугодие, год; за участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов; за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; в честь Международного дня учителя; при награждении органами власти Российской Федерации и Республики Бурятия, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Бурятия, награждении особым знаком отличия, знаками отличия, награждении орденами и медалями Почетными Грамотами Российской Федерации и Республики Бурятия, награждении ведомственными наградами; за выполнение особо важных и срочных работ.

4.6 Перечень, размеры и условия осуществления тарифицируемых стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением (Приложение 3).

4.7 Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников определен Приложением 4.

4.8 Порядок распределения стимулирующих премиальных выплат определен Приложением 5.

5. Порядок и условия оплаты труда административно - управленческого персонала

5.1. Базовый оклад директора Центра устанавливается на основании Приказа МОиН РБ от 27.04.2015 г. № 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия».

5.2. Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом МОиН РБ в зависимости от объемных показателей Центра.

5.3. Надбавки и выплаты к должностному окладу директора устанавливаются решением (приказом) Министерства образования и науки Республики Бурятия.

5.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Центра: заместитель директора по УВР-25%; заместитель директора-руководитель Республиканского центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи – 25%; заместитель директора по ИКТ и АХЧ -30 %.

Оклады работников ГБОУ «Республиканский центр образования» по профессиональным квалификационным группам			
ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (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 2 уровня	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации	11 151
ПКГ должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	12 035
	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	12 327
	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель-тифлопедагог	12715
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	140 49
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	Врач	12 845
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	секретарь	8 670
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	9 696
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Инженер-программист; специалист по закупкам; специалист по кадрам	11 267
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)			
ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	кладовщик; уборщик служебных помещений; дворник	8 631
ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	8 670
	4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (автобуса), занятый перевозкой детей	11 271

	Виды компенсационных выплат	Применяемый коэффициент от базового оклада
1	АУП (заместителям директора, руководителям структурного подразделения), УВП, учителям и другим педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении, осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, детей-инвалидов, детей с отклонениями в развитии, детей, находящихся на длительном лечении в лечебных учреждениях, работникам РПМПК: учителям-дефектологам, педагогам-психологам, учителям-логопедам, социальным-педагогам, врачам, секретарю, специалистам по кадрам, инженерам-программистам, диспетчеру образовательной организации.	0,15
2	учителям дистанционного обучения, педагогам-психологам, рабочие места которых находятся в сельской местности	0,25
3	педагогам-психологам за руководство муниципальными методическими объединениями педагогов-психологов	0,15
4	учителям за руководство методическими объединениями	0,1
5	доплата за администрирование сайта Центра	Устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работ в пределах фонда оплаты труда

	Виды тарифицируемых стимулирующих выплат	Применяемый коэффициент от базового оклада
1	коэффициент квалификации (кк)	
1.1.	Руководителям, заместителям	
	соответствие занимаемой должности	
1.2.	Педагогическим работникам	
	высшая квалификационная категория	0,2
	I квалификационная категория	0,1
1.3.	Медицинским работникам	
	высшая квалификационная категория	0,2
	I квалификационная категория	0,1
	II квалификационная категория	0,05
2	коэффициент классности (Ккл)	
	водителям легковых автомобилей, автобусов	
	- первый класс (имеющих право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Д»)	0,25
	- второй класс (имеющих право на управление транспортными средствами двух категорий)	0,1
3	Коэффициент стажа (Кст)	до 0,1
	педагогическим работникам Центра	
	От 5 до 15 лет	0,05
	От 16 и более	0,1
4	коэффициент за интенсивность работы	до 1,0
5	Коэффициент почетного звания (Кзв)	
	Педагогическим работникам:	
	- при награждении почетным званием Российской Федерации	0,1
	- при награждении почетным званием Республики Бурятия	0,05
6	Коэффициент ученой степени (Куст)	
	Кандидат наук	0,05
	Доктор наук	0,1

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников
ГБОУ «Республиканский центр образования»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение), разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников ГБОУ «Республиканского центра образования» (Далее – Центр) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам Центра (далее выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников учреждения.

1.4. Администрация Центра вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Центра.

1.5. Педагогическим работникам, проработавшим неполный период, стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

1.6. Педагогическим работникам выплачиваются единовременные стимулирующие выплаты за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности и другие качественные показатели труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при необоснованном отказе педагога, ответственного за организацию и проведение мероприятия, проводимого в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённого результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- за несвоевременное предоставление отчетов по неуважительной причине и низкое качество его выполнения (ответственный за мероприятие проставляет баллы в соответствии с Положением).

Раздел 2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по итогам учебных четвертей для педагогических работников, в т.ч. специалистов Республиканского центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, структурного подразделения Центра, исходя из объема стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы в учебных четвертях производятся ежемесячно.

2.3. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику Центра, претендующему на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент), за отчетный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Центра (общая сумма баллов);
- сумма стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате деления получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат;
- выплаты производятся по итогам работы (за период, предшествующий оплате).

2.4. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника за прошедший период утверждают состав экспертно-аналитической группы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Центра, заместители директора Центра, руководитель структурного подразделения, руководители методических объединений (комиссий), методисты, представители профсоюзного органа и другие работники Центра.

2.5. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Центра, для установления стимулирующих выплат, является отправленная через Skype секретарю экспертной комиссии, заархивированная папка в формате zip с материалами о проделанной за отчетный период работе:

- Самоанализ профессиональной деятельности педагогического работника в соответствии с утвержденными критериями за отчетный период со всеми подтверждающими документами (грамоты, дипломы, сертификаты, фотографии и др.);
- Итоговый оценочный лист за отчетный период (заполняется лично претендентом с подписью и датой заполнения, затем сканируется и сохраняется в виде файла в формате jpeg).

2.6. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Центра являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.7. Претендент осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями. *Перечень критериев оценки результативности и качества педагогических работников изложен в разделе 3 Положения.*

2.8. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии, показатели, оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

2.9. На заседаниях МО утверждаются самоанализы профессиональной деятельности педагогического работника, а руководители МО заполняют сводную таблицу с данными итоговых оценочных листов. Затем представляют его на заседании экспертно-аналитической группы.

2.10. На заседании экспертно-аналитической группы рассматриваются материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляется анализ и оценка объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимается решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе. Затем оформляется протокол итогового заседания, в котором указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, ФИО, занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов.

2.11. Директор Центра представляет в орган самоуправления (Управляющий Совет) Центра аналитическую информацию о достижениях педагогических работников Центра, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде протокола итогового заседания экспертно-аналитической группы, включающего критерии и количество баллов.

2.12. На основании представления директора Центра Управляющий Совет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений Управляющего Совета Центра определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.13. Стимулирование руководителя Центра проводится учредителем (Министерство образования и

науки Республики Бурятия). Стимулирование труда заместителей руководителей производится только по основной должности.

2.14. Основанием для установления стимулирующих выплат педагогических работникам Центра является протокол Управляющего совета.

Раздел 3. Критерии и показатели оценки качества труда педагогических работников Центра дистанционного обучения, структурного подразделения Центра

3.1.1. Воспитательная работа

№	Показатель оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений (максимальное кол-во баллов)	Шкала оценивания	Примечание и подтверждающая документация
1	Участие детей в творческих конкурсах	<p>При участии в мероприятиях (без учета кол-ва учеников):</p> <p>ЗАОЧНО: Международный, Всероссийский, Региональный уровень - 2 балла; Муниципальный уровень, уровень ОУ – 1 балл (Одно мероприятие без учета кол-ва участников)</p> <p>ОНЛАЙН: Международный, Всероссийский уровень – 4 балла;</p> <p>Региональный (Республиканский) – 3 балла;</p> <p>Муниципальный уровень, уровень ОУ - 2 балла.</p> <p>ОЧНО: Международный, Всероссийский уровень – 6 баллов;</p> <p>Региональный (Республиканский) – 3 балла;</p>	<p>Победитель и призер – 2 балла; Участник – 0,5 балла. Победитель и призер – 1 балл; Участник – 0,5 балла.</p> <p>Победитель и призер – 4 балла; участник – 2 балла.</p> <p>Победитель и призер – 3 балла; Участник – 1,5 балла.</p> <p>Победитель и призер – 2 балла; Участник – 1 балл.</p> <p>Победитель и призер – 6 баллов; Участник – 3 балла.</p> <p>Победитель и призер – 3 балла; Участник – 2 балла.</p>	

		Муниципальный уровень, уровень ОУ - 2 балла.	Победитель и призер – 2 балла; Участник – 1 балл.	
--	--	--	--	--

3.1.2. Результаты по учебной работе

№	Показатель оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений (максимальное кол-во баллов)	Шкала оценивания	Примечание и подтверждающая документация
1.	Мониторинги независимой оценки качества - ВПР, НИКО	0-4	Качество знаний: от 70% до 100% = 4 балла; от 30% до 70% = 2 балла; менее 30%= 0 баллов.	
2	Ведение кружковой работы (стимулируется из выделенного ФОТ)	1 балл	За 1 занятие в неделю	Журнал занятий, рабочая программа, скриншот занятия
3	Участие детей в предметных олимпиадах, конкурсах, НПК	0-10	<p>При участии в мероприятиях:</p> <p>ЗАОЧНО: Международный, Всероссийский , Региональный уровень- 3 балла;</p> <p>Муниципальный уровень, уровень ОУ – 2 балла (Одно мероприятие без учета кол-ва участников)</p> <p>ОНЛАЙН: Международный, Всероссийский уровень – 5 баллов;</p> <p>Региональный (Республиканский) – 4 балла;</p> <p>Муниципальный уровень, уровень ОУ - 3 балла.</p> <p>ОЧНО: Международный, Всероссийский уровень – 10 баллов;</p> <p>Региональный (Республиканский) – 7 баллов;</p>	<p>Победитель и призер – 3 балла; Участник – 2 балла.</p> <p>Победитель и призер – 2 балла; Участник – 1 балл.</p> <p>Победитель и призер – 5 баллов; Участник – 3 балла.</p> <p>Победитель и призер – 4 балла; Участник – 2 балла.</p> <p>Победитель и призер – 3 балла; Участник – 1 балл.</p> <p>Победитель и призер – 10 баллов; Участник – 8 баллов.</p> <p>Победитель и призер – 7 баллов; Участник – 5 баллов.</p>

			Муниципальный уровень, уровень ОУ - 5 баллов.	Победитель и призер – 5 баллов; Участник – 2 балла.
4	Результативность прохождения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	В течение учебного года	За «4» - 2 балла (более 5 выпускников); за «5» - 5 баллов (более 3 выпускников 9 классов; более 2 выпускников 11 классов)	

3.1.3. Результаты по научно-методической и инновационной деятельности

№	Показатель оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений (максимальное кол- во баллов)	Шкала оценивания	Примечание и подтверждающая документация
1.	Участие в НПК, семинаре, форуме, курсах	0-5	Выступление с докладом – 5 баллов; Организация семинара и НПК – 5	Сертификат, благодарственное письмо, диплом и т.п.
2.	Работа в экспертных группах, комиссиях, советах, рабочих группах	0-5	От 1 до 5 баллов (в зависимости от уровня) Кроме школьного уровня.	Сертификат, благодарственное письмо, диплом и т.п.
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	0-10	ЗАОЧНЫЕ: <i>Участие:</i> Международные, всероссийские – 2 балла. Региональные, муниципальные – 1 балл. <i>Призеры и победители:</i> Международные, всероссийские – 4-6 баллов. Региональные, муниципальные – 2-4 балла. ОНЛАЙН: <i>Участие:</i> Международные, всероссийские – 4 балла. Региональные, муниципальные – 3 балла. <i>Призеры и победители:</i> Международные, всероссийские – 8 баллов. Региональные, муниципальные – 3-6 баллов. ОЧНЫЕ: <i>Участие:</i> Международные, всероссийские – 5 баллов. Региональные, муниципальные – 4 балла. <i>Призеры и победители:</i> Международные, всероссийские – 10 баллов.	

			Региональные, муниципальные – 5-9 баллов.	
4	Единоразовые поручения, не входящие в должностные обязанности	1-5		Приказ по ОУ, распоряжение администрации, МО и Н РБ

Раздел 4. Критерии и показатели оценки качества труда педагогических работников Республиканского центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, структурного подразделения Центра

<i>№</i>	<i>Показатель оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</i>	<i>Диапазон значений (максимальное кол-во баллов)</i>	<i>Шкала оценивания</i>	<i>Примечание и подтверждающая документация</i>
1	Участие в качестве выступающего на мероприятии	1 - 2	республиканского уровня – 1 балл Международные, всероссийские – 2 балла.	программа мероприятия с указанием фамилии
2	Публикация статьи	1		титальный лист (скриншот размещения)
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1 - 4	Международные, всероссийские – 2 балла. Региональные, муниципальные – 1 балл. <i>Призеры и победители:</i> Международные, всероссийские – 4 балла. Региональные, муниципальные – 2-4 балла.	Грамоты, дипломы
4	Проведение мероприятий в незакрепленных образовательных организациях по заявкам образовательной организации или заявкам иных организаций	1		Приказ, заявка образовательной организации или иной организации
5	Единоразовые поручения, не входящие в должностные обязанности	1-5		Приказ по ОУ, распоряжение администрации, МО и Н РБ

Положение о распределении стимулирующей части ФОТ по итогам работы

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части ФОТ (фонд оплаты труда) по итогам работы (далее – Распределение) в ГБОУ «Республиканский центр образования» (далее - Учреждение).

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Выплата распределенной стимулирующей части ФОТ работников Учреждения по итогам работы (далее – Выплата) осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

Распределение выплат осуществляется за счет экономии в фонде оплаты труда

2. Порядок распределения

Выплату могут получить работники, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о Распределении. Выплата может быть распределена всем сотрудникам либо персонально отдельным сотрудникам. Решение о Распределении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных руководителями структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

Распределение может быть проведено в следующих случаях:

- по результатам работы;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера выплаты вплоть до ее отмены.

Размер выплаты определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада.

Распределение осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

Работникам отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Размер выплаты устанавливается индивидуально каждому работнику.

При установлении размера выплат учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер выплаты может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

Выплата не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.