

г. Улан-Удэ

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных организаций,
подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ**

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 № 289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций в Республике Бурятия», постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 № 109 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления Администрации г. Улан-Удэ:

- от 22.04.2008 N 212 "О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Улан-Удэ" со дня вступления в силу данного постановления;

- от 21.12.2009 N 574 "О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Администрации г. Улан-Удэ";

- от 28.04. 2011 N 182 "О внесении изменений в Методику формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ, утвержденную постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 N 212";

- от 23.12.2011 N 567 "О внесении изменений в Методику формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ, утвержденную постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 N 212";

- от 19.05.2015 N 115 "О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 N 212 "О введении Новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и утверждении Методики формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ";

- от 03.06.2016 N 168 "О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 N 212 "О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Улан-Удэ".

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

Руководитель
Администрации г. Улан-Удэ

А.Д. Аюшеев

**Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций,
подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда всех работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Улан-Удэ (далее - образовательных организаций), подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее - Комитет).

1.2 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 в муниципальных общеобразовательных организациях.

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.

1.3. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) общеобразовательной организации формируется ежегодно на новый учебный год, на основе нормативно-подушевого финансирования, исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОШ-1) и утверждается приказом Комитета.

Для общеобразовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих, также, общеобразовательную программу дошкольного образования ФОТ формируется суммарно с учетом сведений о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием организации.

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

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

1.6. Система оплаты труда работников 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.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем 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.

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

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части и стимулирующей части оплаты труда:

, 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 организации.

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:

$ФОТс = ФОТпп * Sh$, 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 организации 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 каждой общеобразовательной организацией. 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 общеобразовательной организацией 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 (ФОТаэ) и неаудиторной занятости (ФОТнэ):

$$ФОТо = ФОТаэ + ФОТнэ$$

Доля ФОТнэ определяется общеобразовательной организацией самостоятельно и может составлять до 30% ФОТо. Порядок распределения ФОТнэ, 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:

$ЗПб = (((Стп \times H1 \times Бп1 \times Кун + Стп \times H2 \times Бп2 \times Кун + + Стп \times Hi \times Бпi \times Кун) \times (Ксл + Ккв + Кз)) + Вкx + Днз) \times (1 + Кк)$, руб., 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;

H 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:

$H = Hгр \times Hк$, чел., где:

Hгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Hк - 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 руководителем общеобразовательной организации 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.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента (Ксл) могут быть 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 (замена) при замене отсутствующего педагогического работника осуществлять по формуле:

$$\text{ЗПЛпп (замена)} = \text{Стп (уч/час)} \times \text{а} \times \text{в} \times (1 + \text{Ксл}),$$
 по каждому классу и предмету, руб., где:

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.

4.2. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера общеобразовательной организации

4.2.1. Базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников данной организации и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{Ор} \times \text{К},$$
 руб., где:

ЗПр - базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации, руб.;

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) общеобразовательной организации, руб.;

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

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 руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливается по следующей формуле:

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

Ор - оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации, руб.;

Об - базовый оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации, руб.

Базовый оклад руководителя общеобразовательной организации определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность.

Базовый оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя организации.

Повышающие коэффициенты:

Кз - коэффициент звания:

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

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

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Кк - коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Комитета по образованию от 24.03.2014 г. 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 г. 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 руководителем, заместителями руководителя дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя общеобразовательной организации принимается Комитетом и оформляется соответствующим приказом.

4.2.5. Базовый оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер базового оклада устанавливается ежегодно на 01 сентября нового учебного года Приказом Комитета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 4.

4.3. Расчет базовой части заработной платы работников организации, за исключением руководителя, заместителей, главного бухгалтера организации и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем образовательной организации 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

4.3.3. Рекомендуемые размеры 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 образовательной организации 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 муниципальных образовательных организаций, 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 в 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 образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- руководящим работникам и специалистам за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности;
- 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 образовательной организации, 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. Доплата руководящим работникам и специалистам за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов к окладу.

6.3.3. 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.

6.3.4. 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 образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.3.5. Работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском в оздоровительные лагеря, производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15%.

6.3.6. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%
2.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, доплата руководителю образовательной организации общего типа, имеющего не менее двух групп специального назначения	20%
3.	Учителям - логопедам в образовательных организациях	20%
4.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов	10%
5.	За работу в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	до 50%

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 организации.

7.1. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации

Фонд стимулирования руководителя организации (далее - фонд стимулирования) для расчета формируется в размере 1,3% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением средств, предусмотренных на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательных организаций, по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТон} \cdot 1,3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТон - фонд оплаты труда организаций, за исключением средств, предусмотренных на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательных организаций, тыс. руб.

Размер фонда стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета. Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждается локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя (С) 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 руководителей, заместителей руководителя - 30% (приложение N 2)

7.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, за исключением руководителей организации

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 локальном акте образовательной организации.

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 программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

7.2.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

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 локальных актах образовательных организаций.

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

7.2.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией 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 органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

7.2.11. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель образовательной организации 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 руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

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 №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ

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;	5516	1,03	5681

		старший тренер-преподаватель			
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	5516	1,06	5847
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		Аккомпаниатор, 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	1	Делопроизводитель,	4292	1	4292

общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	квалификационный уровень	секретарь, секретарь-машинистка			
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 внутридолжностная 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, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий	5516	1	5516
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 рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены	4292	1	4292

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

Приложение №2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ

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.

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. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии. Решение Комиссии оформляется локальным актом Комитета.

2.9. 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 всеобщего, отсутствие нарушений уч-ся 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 Интернет, не менее 1 компьютера на 30 уч-ся (20)	ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
		Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20)	ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
		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	ежемесячно	Положительная динамика	качество выполненных работ

		пришкольной территории (20)			
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%-го 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.
