




Администрация города Улан-Удэ
Комитет по образованию
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»



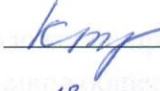
«Согласовано»

Председатель ПК


А.А. Чижиков
« 18 » ноября 2016г

«Согласовано»

Председатель

Управляющего Совета

Т.Г. Конечных
« 18 » ноября 2016г.

«Утверждаю»

Директор МАОУ СОШ № 32


Т.Г. Митрофанова
« 21 » ноября 2016г.

**Положение
о формировании и распределении
фонда оплаты труда 2016-2017
учебный год**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12. 2006 г. N 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289, постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений", постановлениями Администрации г. Улан-Удэ Республики Бурятия от 28 октября 2016 г. № 336 и N 337 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ"

1.1. Настоящее Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда всех работников общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение), подведомственной Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее – Комитет).

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

Муниципальное общеобразовательное учреждение - организация, реализующая общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного и дошкольного образования детей в Учреждении.

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 Учреждении 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 Учреждения, 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 Учреждения, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом Учреждения 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) Учреждения формируется ежегодно на новый учебный год, на основе нормативно-подушевого финансирования, исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1) и утверждается приказом Комитета. Для дошкольных групп, реализующих, общеобразовательную программу дошкольного образования ФОТ формируется суммарно

с учетом сведений о деятельности Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием Учреждения.

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 Учреждения устанавливается коллективным договором, 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. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения 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.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

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

2.4. Положением об оплате труда Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 8 Положения.

2.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

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

3.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии организации.

3.3. Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда. Для дошкольной ступени образования предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

3.4. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательного Учреждения, устанавливается приказом Комитета.

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ тыс. руб.}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ - базовая часть ФОТ_{оу}, тыс. руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ - стимулирующая часть ФОТ_{оу}, тыс. руб.

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

5. Распределение и расчет базовой части фонда оплаты труда Учреждения

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

5.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о), специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}, \text{ тыс. руб.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times Sh, \text{ где}$$

Sh - доля специальной части ФОТ_{пп}. Значение устанавливается Учреждением самостоятельно в размере не более 30%.

5.1.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс формируются в соответствии с учебным планом Учреждения 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.).

5.1.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами, и нормами.

5.1.4. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую Учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

5.1.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Доля ФОТ_{нз} определяется Учреждением самостоятельно и может составлять до 30% ФОТ_о. Порядок распределения ФОТ_{нз}, виды и размеры доплат устанавливаются локальным актом Учреждения исходя из специфики ее образовательной программы.

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

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

5.1.7. 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.

5.1.8. 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 Учреждением 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).

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

$$\text{Стп.} = \text{ФОТаз} \times 245 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365),$$
 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;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$ - количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно.

365 - количество дней в году.

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

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

$$\text{ЗПб} = (((\text{Стп} \times \text{Н1} \times \text{Бп1} \times \text{Кун} + \text{Стп} \times \text{Н2} \times \text{Бп2} \times \text{Кун} + \dots + \text{Стп} \times \text{Ni} \times \text{Бпи} \times \text{Кун}) \times$$

$(Ксл + Ккв + Кз) + Вкх + Днз) \times (1 + Кк)$, 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;

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

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

$$N = N_{гр} \times N_k, \text{ чел., где:}$$

$N_{гр}$ - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

N_k - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), бурятский язык (II - IX классы)), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика (VII-XI классы), 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 Учреждения, с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, органом самоуправления Учреждения 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.

5.1.12. Расчет заработной платы учителю ЗПЛпп (замена) при замене отсутствующего педагогического работника осуществлять по формуле:

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

Стп - стоимость ученико-часа педагогической услуги;

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

b - количество часов замены;

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

5.2. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

5.2.1. Базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения 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:

$ЗП_p = O_p \times K$, руб., где:

$ЗП_p$ - базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, руб.;

O_p - оклад руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) Учреждения, руб.;

K - коэффициент по уровням оплаты труда руководителей Учреждения, установленный приказом Комитета по образованию.

5.2.2. Отнесение к уровням оплаты труда руководителя Учреждения 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 руководителя Учреждения:

1 уровень - 2,5;

2 уровень - 2,0;

3 уровень - 1,5;

4 уровень - 1,2.

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

5.2.3. Оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается по следующей формуле:

$$O_p = O_b + O_b \times (K_z + K_k + K_c), \text{ руб., где:}$$

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

O_b - 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 Учреждения.

Повышающие коэффициенты:

K_z - 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.

K_k - 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.

5.2.4. 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 Учреждения организации принимается Комитетом и оформляется соответствующим приказом.

5.2.5. Базовый оклад руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю Учреждения 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.

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

5.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения 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.

5.3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526

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

5.3.4. Положением об оплате труда Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

6.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники Учреждения, 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).

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

6.3. 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.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

7.3. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- руководящим работникам и специалистам за работу в Учреждении, 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).

7.3.1. Оплата труда работников Учреждения, 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.

7.3.2. Доплата руководящим работникам и специалистам за работу в Учреждении, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов к окладу.

7.3.3. 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.

7.3.4. 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.

7.3.5. 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%.

7.3.6. 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 | 15 - 20% |

| | | |
|----|---|--------|
| | обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | |
| 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% |

7.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Формирование и распределение фонда стимулирования Учреждения

8.1. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителя Учреждения

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

$ФОТ_{стр} = ФОТ_{он} * 1,3\% / 100\%$, тыс. руб., где:

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

ФОТ_{он} - фонд оплаты труда организаций, за исключением средств, предусмотренных на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения, 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%

8.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения

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

8.2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении 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.

8.2.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

8.2.4. 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 Учреждения.

8.2.5. 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 Учреждения.

8.2.6. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.

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

8.2.7. 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 Учреждения.

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.

8.2.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением 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.

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

8.2.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются управляющим советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения, руководителей ШМО, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом Учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом Учреждения.

8.2.11. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положениями об оплате труда работников Учреждения.

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

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

9.4. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов Учреждения в соответствии с действующим законодательством.