

**МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 15» г.Улан-Удэ**



Утверждаю:
Директор МБОУ «ООШ № 15»
И.В.Плеханова
03» февраля 2020 г.



Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ ООШ №15
г. Улан-Удэ
Т.А.Цыдыпова
03 февраля 2020 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива

« 03 » февраля 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15» 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 образования, а также дополнительного образования детей в муниципальной общеобразовательной организации.

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.

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 бюджетной организации 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, дополнительного образования детей

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

$ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$, тыс. руб., где:

ФОТ_б - базовая часть ФОТ_{оу}, тыс. руб.;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть ФОТ_{оу}, 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 (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:

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

Sh - доля специальной части ФОТ_{пп}. 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 (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 общеобразовательной организацией самостоятельно и может составлять до 30% ФОТ_о. Порядок распределения ФОТ_{нз}, 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 (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.

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:

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

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:

$$\text{ЗПб} = (((\text{Стп} \times \text{Н}_1 \times \text{Бп}_1 \times \text{Кун} + \text{Стп} \times \text{Н}_2 \times \text{Бп}_2 \times \text{Кун} + \dots + \text{Стп} \times \text{Н}_i \times \text{Бп}_i \times \text{Кун}) \times (\text{Ксл} + \text{Ккв} + \text{Кз})) + \text{Вкх} + \text{Днз}) \times (1 + \text{Кк})$$
, руб., где:

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

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

$\text{Бп}_1, \text{Бп}_2, \dots, \text{Бп}_i$ - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно;

$\text{Н}_1, \text{Н}_2, \dots, \text{Н}_i$ - 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:

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

Нгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Нк - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - IX классы), технология (V - IX классы), информатика (VIII-IX), 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 ОГЭ 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 <*>:

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.

<*> При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

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

ЗПЛпп (замена) = Стп (уч/час) х а х в х (1 + 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 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:

$ЗПр = Ор \times К$, руб., где:

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

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя) 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.

4.2.3. Оклад руководителя, заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается по следующей формуле:

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

Ор - оклад руководителя, заместителя руководителя общеобразовательной организации, руб.;

Об - базовый оклад руководителя, заместителя руководителя общеобразовательной организации, руб.

Базовый оклад руководителя общеобразовательной организации устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года и определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность. Расчет производится на основании данных по состоянию на 1 сентября предыдущего года.

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

Повышающие коэффициенты:

Кз - коэффициент руководителя, имеющим почетные звания, государственные награды.

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

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

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Кс - коэффициент стажа руководящей деятельности:

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

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

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

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. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается правовым актом Комитета в кратности от 1 до 4 при штатной численности образовательной организации до 200 единиц.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации.

4.3. Расчет базовой части заработной платы работников организации, за исключением руководителя, заместителей 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

4.3.3. 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 образования, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

6.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

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

6.3.4. 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%.

6.4. 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), в том числе за работу по совмещению должностей включает в себя стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя.

Фонд стимулирования руководителя определяется в размере 1,3% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации из средств субвенции на получение начального общего, основного общего образования в муниципальной образовательной организации по следующим формулам:

$ФОТ_{стр} = ФОТ_{1,3} + ФОТ_3$, где:

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

$ФОТ_{1,3} = (ФОТ_{гс} \times 1,3\%) / 100\%$, тыс. руб., где: ФОТ_{гс} - фонд оплаты труда учреждения за счет субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и средств от предоставления платных образовательных услуг. $ФОТ_3 = (ФОТ_{до} \times 3\%) / 100\%$, тыс. руб., где:

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом: - на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 № 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:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку 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. Премияльные 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, 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. 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 N 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.) <*>
	2 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	5737	1	5737
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2 квалификационный уровень	Библиотекарь	5737	1	5737
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	4937	1	4937
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих 1	5381	1	5381

		квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
ПКГ общепромышленных должностей рабочих I уровня	I квалификационный уровень	Сторож; Уборщик служебных помещений; Гардеробщик; Дворник; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4444	1	4444

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

Приложение N 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). Состав и порядок работы Комиссии устанавливается 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 произведении 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. 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

N п/п	Направление деятельности	Критерии (вес)	Промежуток времени	Показатели	Виды выплат
1.	Учебная деятельность 25%	Полнота реализации образовательных программ (25)	Ежемесячно	Образовательные программы реализуются в полном объеме	Качество выполненных работ
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками (20)	Ежемесячно	Количество проведенных мероприятий, качество проведенных мероприятий	Интенсивность работы, качество выполненных работ
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов (20)	Ежемесячно	Положительная динамика, количество классов	Качество выполненных работ, интенсивность работы
		Выполнение всеобуча, отсутствие нарушений уч-ся режима обучения (20)	Ежемесячно	Отсутствие необучающихся	Интенсивность работы
		Доля педагогов, использующих	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы

		информационно-коммуникативные технологии обучения (15)			
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет, не менее 1 компьютера на 30 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 пришкольной территории (20)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
3.	Работа с кадрами (10%)	Наличие и количество в образовательной организации работников, имеющих 1, высшую квалификационную категорию (50)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (50)	Ежемесячно	Положительная динамика	Качество выполненных работ
4.	Социальная деятельность (10%)	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся,	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы

		совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (25)			
		Занятость учащихся во внеурочное время (25)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
		Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации (50)	Ежемесячно	Количество учащихся, качество мероприятий	Интенсивность работы, качество выполненных работ
5.	Управленческая деятельность (30%)	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении организации в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Интенсивность работы

		мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (45)			
		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 средств, организация представления доп. услуг (25)	Ежемесячно	Положительная динамика	Интенсивность работы
б.	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	Ежемесячно	Качественный уровень мероприятий	Качество выполненных работ

		психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.) (50)			
		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.