

Согласовано: _____

Представитель

Трудового коллектива

В.Г. Суркова

« 02 » 09 20 24 г.

Согласовано: _____

Председатель

Управляющего Совета

Е.Г. Куликов

« 02 » 09 20 24 г.

Утверждаю: _____

Директор МАОУ «СОШ № 21

«Байкальская перспектива»

г. Улан-Удэ»

О.А. Комкова

« 02 » 09 20 24 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21
«БАЙКАЛЬСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА» Г.УЛАН-УДЭ»

ПОДВЕДОМСТВЕННАЯ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ

(с изменениями)

г.Улан-Удэ 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21
«БАЙКАЛЬСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА» Г.УЛАН-УДЭ»**

ПОДВЕДОМСТВЕННАЯ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ

(с изменениями 01.09.2024 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 17 мая 2024 г. N 123 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ» и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 № 336, и применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 21 г. Улан-Удэ, подведомственная Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее - Комитет). В соответствии с настоящим Положением устанавливается система оплаты труда для всех работников МАОУ СОШ № 21 (далее - ОУ).

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) в ОУ формируется исходя из объема:

- выделенных бюджетных ассигнований и средств;
- поступлений от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ образовательной организации осуществляется за счет следующих основных бюджетных ассигнований:

- на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- на оплату труда обслуживающего персонала;
- на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
- на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- прочие источники бюджетного финансирования.

2.3. Поступления от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности (внебюджетные средства) могут использоваться на дополнительные выплаты стимулирующего характера и премирование работников за высокие результаты труда (поверх МРОТ).

2.4. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, формируется в соответствии с нормативными-правовыми актами Республики Бурятия.

2.6. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на оплату труда за счет собственных средств местного бюджета и прочих источников бюджетного финансирования формируется исходя из доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

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

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

3. Заработная плата учителей

3.1. Структура фонда заработной платы учителей

3.1.1. Фонд заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) формируется без учета начислений на выплаты по оплате труда.

3.1.2. Фонд заработной платы учителей определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{уч}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} + \text{ФЗП}_{\text{КОМ}} + \text{ФЗП}_{\text{ст}}, \text{ руб., где:}$$

ФЗП_{баз} - базовая часть фонда заработной платы;

ФЗП_{КОМ} - компенсационные выплаты;

ФЗП_{ст} - стимулирующая часть фонда заработной платы.

3.1.3. В случае наличия в образовательном учреждении учащихся, индивидуальное обучение которых осуществляется на дому, фонд заработной платы учителей по индивидуальному обучению на дому, рассчитывается отдельно от фонда прочих учителей.

3.1.4. Базовая часть фонда заработной платы (ФЗП_{баз}) учителей состоит из фонда заработной платы аудиторной занятости (ФЗП_{аз}) и неаудиторной занятости (ФЗП_{нз}) и составляет не менее 70 % фонда заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской

Федерации)).

Базовая часть фонда заработной платы учителей определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{баз} = \frac{\Phi ЗП_{уч} * КБ}{12 * (К_{район} + К_{север}) * (1 + К_{сп})}, \text{руб.}, \text{где:}$$

ФЗП_{уч} - годовой фонд заработной платы учителей, руб.;

КБ - коэффициент, учитывающий долю базовой части заработной платы, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы учителей, в пределах от 0,7 до 1;

12 - количество месяцев в году;

К_{район} - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

К_{север} - процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К_{сп} - коэффициент сложности и приоритетности предмета, установленный до 0,15 от базовой части ФЗП учителей;

3.1.5. Фонд заработной платы аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) (ФЗП_{аз}) определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{аз} = \Phi ЗП_{баз} * А, \text{руб.}, \text{где:}$$

ФЗП_{баз} - базовая часть фонда заработной платы учителей, руб.;

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

Аудиторная занятость - объем фактической учебной нагрузки учителей, установленной на учебный год и оговоренной в трудовом договоре с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

3.1.6. Фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей (ФЗП_{нз}) определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{нз} = \Phi ЗП_{баз} * НА, \text{руб.}, \text{где:}$$

ФЗП_{баз} - базовая часть фонда заработной платы учителей, руб.;

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

Количество часов неаудиторной занятости учителей рассчитывается в соотношении не более 33 % от общего количество часов аудиторной занятости. Данное соотношение определяется самой образовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для учителей в объеме не более 36 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)).

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

Порядок распределения неаудиторной занятости определяется самой школой, исходя из специфики образовательной программы.

3.1.7. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя (ФЗП_{ст}) устанавливается в размере до 30% от фонда заработной платы учителей (ФЗП_{уч}) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Стимулирующая часть фонда заработной платы учителей определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{ст}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{уч}} * \text{КС}}{12 * (\text{К}_{\text{район}} + \text{К}_{\text{север}}) * (1 + \text{К}_{\text{сн}})}, \text{руб.}, \text{где:}$$

ФЗП_{уч} - годовой фонд заработной платы учителей, руб.;

КС - коэффициент, учитывающий долю стимулирующей части заработной платы, установленный в соотношении стимулирующей и базовой частей

заработной платы учителей, в пределах от 0 до 0,3;

12 - количество месяцев в году;

$K_{\text{район}}$ - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$K_{\text{север}}$ - процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$K_{\text{сп}}$ - коэффициент сложности и приоритетности предмета;

3.1.7. Стимулирующая часть фонда заработной платы учителя состоит из фонда тарифицируемых стимулирующих выплат и фонда стимулирующих выплат за качество работы.

Фонд стимулирующих выплат за качество работы устанавливается в размере до 10% от фонда заработной платы учителей ($\text{ФЗП}_{\text{уч}}$) (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работодатель в течение финансового года в соответствии с локальным нормативным актом ОУ вправе превысить ограничения, установленные абзацем вторым настоящего пункта, на сумму, не превышающую объем экономии средств по фонду оплаты труда.

3.1.8. Компенсационная часть фонда заработной платы учителей ($\text{ФЗП}_{\text{комп}}$), устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

В состав компенсационной части фонда заработной платы учителей входят выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и северная надбавка), выплаты за сложность и приоритетность предмета.

3.2. Базовая часть заработной платы учителей

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

3.2.2. Для определения базовой части заработной платы учителей используется 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 ОУ самостоятельно в пределах объема базовой части фонда заработной платы учителей, отведенной на оплату аудиторной занятости.

Базовая часть заработной платы ($ЗП_{\text{баз}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{баз}} = А_з + НА_з, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$А_з$ - аудиторная занятость;

$НА_з$ - неаудиторная занятость.

3.2.3. Аудиторная занятость ($А_з$) рассчитывается по формуле:

$$А_з = С_{\text{уч}} * K_{\text{ун}} * Н * Ч_{\text{п}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$С_{\text{уч}}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

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

$Н$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{\text{п}}$ - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2.4. Аудиторная занятость учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (за исключением организации обучения на дому с использованием дистанционных технологий) ($А_з (\text{до})$), определяется по формуле:

$$А_з(\text{до}) = А_з * \text{Добр}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

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

0,7 - для учителей, осуществляющих реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий;

0,3 - для педагогических работников, осуществляющих подготовительную и вспомогательную функции при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор).

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

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

$O_{\text{гр}}$ - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$D_{\text{гр}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), родной (бурятский) язык (I - IX классы), родная (бурятская) литература (I - IX классы), бурятский язык как государственный (I - IX классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента	Показатели
1	класс не делится на группы
1,65	учитель работает с одной группой от 14 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 13 человек и менее

3.2.6. Стоимость 1 ученико-часа ($C_{\text{уч}}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{уч}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{аз}} * 245}{(a_1 * B_1 + a_2 * B_2 + a_3 * B_3 + \dots + a_{11} * B_{11}) * 365}, \text{ руб./ученико-час, где:}$$

$\text{ФЗП}_{\text{аз}}$ - годовой фонд заработной платы учителей (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

245 - количество дней в учебном году;

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

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

365 - количество дней в году.

3.2.7. Доплата за неаудиторную занятость (HA_3) рассчитывается по формуле;

$$HA_3 = \text{Ч}_{\text{наз}} * C_{\text{чназ}}, \text{ руб., где:}$$

$\text{Ч}_{\text{наз}}$ - количество часов неаудиторной занятости;

$C_{\text{чназ}}$ - стоимость часа неаудиторной занятости.

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

$$C_{\text{чназ}} = \text{ФЗП}_{\text{нз}} / (\text{ОЧ}_{\text{наз}} * K_{\text{ун}}), \text{ руб./час, руб., где:}$$

$\text{ФЗП}_{\text{нз}}$ - фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей за месяц;

$\text{ОЧ}_{\text{наз}}$ - общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;

$K_{\text{ун}}$ - количество учебных недель в месяц (4,34).

3.2.8. Расчет базовой части заработной платы учителю при замене отсутствующего ЗПбаз (замена)) рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$$\text{ЗПбаз (замена)} = C_{\text{уч}} * N * Ч_{\text{п}}, \text{ руб., где:}$$

$C_{\text{уч}}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

N - количество обучающихся по предмету в каждом классе (с учетом коэффициента, учитывающего деление класса на две группы при изучении отдельных предметов);

$Ч_{\text{з}}$ - количество часов замены.

Начисление выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат учителям при осуществлении замены отсутствующего учителя осуществляется в общем порядке, в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.3. Компенсационная часть заработной платы учителей

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

3.3.2. В компенсационную часть заработной платы учителей включаются:

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

- процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;

- коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, с учетом участия предмета в итоговой аттестации, большой информативной емкости предмета, наличия большого количества источников, постоянного обновления содержания предмета, подготовкой демонстрационного, лабораторного оборудования, прочими особенностями предмета.

Значения повышающего коэффициента сложности предмета ($K_{\text{сп}}$):

0,20 - русский язык, математика, факультатив по математике, обществознание, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, родной (бурятский) язык (I - IX классы), родная (бурятская) литература (I - IX классы), бурятский язык как государственный (I - IX классы), родной русский язык, литература, физика, химия, 2-4 классы;

0,10 - биология, география, история, информатика .

Объем доплаты за сложность и приоритетность предмета конкретному учителю рассчитывается от объема аудиторной занятости в разрезе каждого предмета и класса.

3.4. Стимулирующая часть заработной платы учителей

3.4.1. Стимулирующая часть заработной платы учителей состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($B_{тс}$) и стимулирующих выплат за качество работы ($B_{скр}$).

3.4.2. Объем постоянных (тарифицируемых) выплат рассчитывается путем умножения значения коэффициентов, установленных по каждому виду выплат, на аудиторную занятость.

Постоянные (тарифицируемые) выплаты могут включать в себя следующие виды:

1) Выплата за квалификационную категорию учителя, установленную по определенному учебному предмету.

Значения коэффициента квалификационной категории учителей:

0,4 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,2 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

2) Выплата учителям, имеющим награды.

Рекомендуемые значения коэффициента почетного звания учителей:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

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

3.4.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы ($B_{\text{скр}}$) распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципальнообщественный) характер управления (далее - уполномоченный орган), по представлению руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзного органа.

Руководитель ОУ представляет в уполномоченный орган информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их стимулирования.

Установление условий стимулирования, не связанных с качеством работы, не допускается.

3.4.4. Образовательные организации вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда, включая выплату премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты в соответствии с положением образовательной организации.

4. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя,

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

4.2. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом и оформляется соответствующим приказом.

4.3 Предельный уровень соотношения среднемесячной 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 при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) может быть установлена в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя ОУ и среднемесячной

заработной платы работников ОУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя ОУ, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.3. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителей руководителя

4.3.1. Должностной оклад руководителя организации устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера базовой части фонда заработной платы учителей и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{СРфзпу} * \text{К, руб., где:}$$

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации, руб.;

СРфзпу - средний размер базовой части фонда заработной платы учителей, руб.;

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

Отнесение к уровням оплаты труда руководителей организаций (К) осуществляется в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2008 № 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.

4.3.2. Средний размер базовой части фонда заработной платы учителей (СРфзпу) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СРфзпу} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{баз}}}{\text{К}_{\text{шт}}}, \text{руб./гд.};$$

$\text{К}_{\text{шт}}$ - количество штатных единиц учителей.

4.3.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации

устанавливается ежегодно не позднее 1 января очередного финансового года и определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность.

4.3.4. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя организации в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителя, заместителей руководителя

4.4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. К компенсационным выплатам относятся:

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

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством.

4.5. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя

4.5.1. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат ($СВ_t$) и стимулирующих выплат по результатам труда ($СВ_{рт}$).

4.5.2. Заместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

4.5.3. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$СВ_t = О_d * (К_n + К_{ст}), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$О_d$ - должностной оклад руководителя образовательной организации, руб.;

$К_n$ - коэффициент за награды, установленный в размере:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего

образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

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

$K_{ст}$ - коэффициент стажа руководящей деятельности, устанавливается в размере:

- 0,30 - стаж работы в должности руководителя свыше 5 лет;
- 0,20 - стаж работы в должности руководителя от 3 до 5 лет;
- 0,10 - стаж работы в должности руководителя от 1 до 3 лет.

4.5.4. Фонд стимулирования руководителя по результатам труда определяется в размере до 1,2 % от фонда оплаты труда ОУ и средств от предоставления платных образовательных услуг.

4.5.5. Конкретный размер фонда стимулирования руководителя по результатам труда устанавливается приказом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам труда 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» - до 70%;

- на ежемесячное стимулирование согласно критериям, определенным в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению - до 30%.

4.5.6. Размер ежемесячного стимулирование руководителям согласно критериев определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия).

Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным нормативным актом Комитета.

Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления ему размера стимулирующих выплат,

согласно пунктам 1.1. или 1.2. Приложения № 1 к настоящему Положению.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

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.

4.5.7. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя по результатам труда образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

4.5.8. 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:

- организация и (или) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий федерального, регионального и местного уровней;
- наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального муниципального уровней;
- наличие призов - педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
- наличие результатов инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов;
- создание всех необходимых условий для осуществления образовательной, воспитательной и (или) оздоровительной деятельности.

5. Заработная плата работников организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя

5.1. Расчет базовой части заработной платы работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей.

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) 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 и (или) профессиональным стандартам.

5.1.2. 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.

5.1.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.1.4. По профессиям рабочих и должностям служащих педагогических работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей

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

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

5.2.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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).

5.2.4. 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.

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

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с федеральным законодательством;

5.2.6. 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.

5.2.7. К выплатам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие:

- выплаты педагогическим работникам и учебновспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 15-20 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

5.2.8. 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.

5.3. Стимулирующая часть заработной платы работников организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя и учителей

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

5.3.2. 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.

5.3.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

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.

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.

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

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

5.3.6. Премиальные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые

выплачиваются работникам единовременно 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.

5.3.7. 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.

5.3.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

5.3.9. 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.

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

5.3.11. 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 устанавливаются локальным актом образовательной организации.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

6.3. Система оплаты труда работников образовательных 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.

6.4. 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.

6.5. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно - правовым актам Республики Бурятия и муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

6.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных нормативных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.