

Администрация города Улан-Удэ

Комитет по образованию

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»



«Согласовано»
Председатель
Управляющего Совета
Т.Б. Метелева
«29» августа 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МАОУ СОШ № 32
Т.Г. Митрофанова
«31» августа 2013 г.
Приказ № 85

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и распределении фонда оплаты труда

Обсуждено и принято на педагогическом совете:
Протокол № 1 от «30» августа 2013 г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», 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, от 26.12.07г.№438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. №184, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новых механизмов оплаты труда и повышения доходов работников муниципальных общеобразовательных учреждений г.Улан-Удэ, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 03.04.2008г. №168, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008 г.№212, приказа Комитета по образованию г. Улан-Удэ № 744 от 10.05.07 г. «О внедрении НСОТ педагогическим работникам», постановления Администрации г. Улан-Удэ № 294 от 01.07.2009 г.

1.2 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образования, финансируемых за счет средств местного бюджета и средств субвенции на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников учреждений 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.

1.4 Целями введения настоящего Положения является:

- унификация подходов к формированию оклада работников муниципальных общеобразовательных учреждений;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников его профессионально - квалификационной структуры.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 32 (далее Автономное учреждение) осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда, с учетом поправочного коэффициента и количества обучающихся в учреждении.

2.2. Фонд рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = N \times H, \text{ тыс. руб.}$$

где: ФОТ_0 - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – нормативы на оплату труда с начислениями на реализацию государственного стандарта в учреждении (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, единого социального налога), тыс.руб.;

H – количество обучающихся в учреждении, чел;

3. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя Автономного учреждения

3.1. Фонд стимулирования руководителей, заместителей руководителя Автономного учреждения, (далее – фонд стимулирования) формируется в размере 3 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТо} \times 3\%}{100\%} \text{ тыс.руб.};$$

где: ФОТстр - фонд стимулирования, тыс.руб.;

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений, тыс.руб.

При распределении средства ФОТ стр направлять:

-95% - на поощрение руководителей, заместителей руководителя за результативность деятельности;

- 3% на выплату единовременных поощрительных выплат (присвоение звания, награждение почетной грамотой и др.);

- 2% на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной компании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.)

3.2. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом Учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели Автономного учреждения:

а) результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних форм оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

б) результаты аттестации и государственной аккредитации Автономного учреждения, соблюдение лицензионных условий и требований;

в) физическое и психическое здоровье учащихся, создание благоприятного психологического микроклимата в Автономном учреждении (по результатам мониторинга);

г) количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися Автономного учреждения;

д) количество учащихся, отчисленных из Автономного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

е) участие Автономного учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результаты участия.

3.3. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений производится Советом по образованию, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

4. Распределение фонда оплаты труда муниципального Автономного учреждения

4.1. Часть ФОТ за исключением фонда ФОТстр (97 %) направляется Автономному учреждению (обозначена далее ФОТау).

4.2. Фонд оплаты труда Автономного учреждения (ФОТау) состоит из базовой части, стимулирующей и социальной части

$$\text{ФОТау} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}, \text{ тыс.руб.},$$

где:

ФОТб – базовая часть ФОТау, в структуре которой выделяются основная и специальная (должностные надбавки) части, тыс.руб.;

ФОТст – стимулирующая часть ФОТау, тыс.руб..

ФОТсоц – социальная часть ФОТау, тыс. руб.

ФОТсоц – социальная часть для осуществления выплат социального характера работникам автономного общеобразовательного учреждения;

4.3. За счет средств расчетного фонда оплаты труда Автономное учреждение формирует социальную часть (ФОТсоц) для осуществления выплат социального характера работникам Автономного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТсоц} = \text{ФОТау} \times \text{Кцст}, \text{ где:}$$

ФОТсоц – социальная часть для осуществления выплат социального характера работникам автономного общеобразовательного учреждения;

ФОТ – расчетный фонд оплаты труда автономного учреждения;

Кцст – коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда в социальную часть.

Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда автономного общеобразовательного учреждения в социальную часть составляет 0,015 производится на осуществление следующих выплат: оплаты педагогическим работникам за обучение учащихся на дому, оплату по листам нетрудоспособности (3 дня за счет средств работодателя) и иных выплат, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Автономного учреждения.

4.4. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТау} \times \text{С}, \text{ тыс.руб.,}$$

где С - стимулирующая доля ФОТау.

Размер С до 30%. Значение С определяется Автономным учреждением самостоятельно.

ФОТ ст = ФОТ стр + ФОТ ст пп + ФОТ ст пр

ФОТ стр – фонд стимулирования руководителей

ФОТ ст пп – фонд стимулирования педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

ФОТ ст пр – фонд стимулирования прочих работников учреждения

ФОТ ст пр формируется с учетом наличия средств у учреждения включает в себя доплаты до МРОТ (минимального размера оплаты труда).

4.5. Руководитель Автономного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), установить в размере **70%**;

б) доля фонда оплаты труда педагогических работников иных категорий, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала установить в размере **30%** (в случае сокращения фонда оплаты труда работников данных категорий увеличивается фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и соответственно, стоимость 1 ученико-часа).

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников иных категорий, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТп} + \text{ФОТууп} + \text{ФОТмоп}, \text{ тыс.руб.}$$

где:

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, тыс.руб.;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, тыс.руб.;

ФОТп – доля фонда оплаты труда педагогических работников иных категорий, тыс.руб.

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, тыс.руб.;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала, тыс.руб..

5. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$, тыс.руб.

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times C$, где

C - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение *C* до 30%. Значение *C* устанавливается образовательным учреждением самостоятельно приказом на начало учебного года

5.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, 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 учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

5.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$$

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Доля ФОТнз может составлять до **15%** ФОТо. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие выплаты за специфику работы в соответствии с постановлением Администрации г. Улан- Удэ от 26.05.2006г. № 213 «Об установлении надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета»;

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории.

5.5. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

5.6. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

6. Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. 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 каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле, **в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственной осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).**

6.2. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПб} = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} + \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{Ки}) + \text{Днз}, \text{ руб.}$$

где:

ЗПб – базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, руб.;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Ки – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II – XI классы)), технология (V – XI классы)), физическая культура (X – XI классы)), информатика, физика, химия – во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента В	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 осуществляется при наполняемости 25 и более человек (в отдельных случаях в соответствии с Уставом ОУ).

К2- повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

0,20 – русский язык, математика, 1 класс;

0,15 – иностранные языки, бурятский (эвенкийский) язык, литература, физика, химия, 2-4 классы;

0,10 – информатика, биология, география, история;

К3 - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

0,30 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;

К4 – повышающий коэффициент звания;

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»; «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации», ученая степень доктора наук

0,15 – почетные звания Республики Бурятия,

0,10 – ученая степень кандидата наук

К5 – повышающий коэффициент за неблагоприятные условия труда и работу в особых условиях при проведении и подготовке уроков, организацию и сопровождение учебно-воспитательного процесса;

– учителям химии – 8,4 %;

– учителям информатики – 12%;

– учителям бурятского языка – 15%

К6 – повышающий коэффициент за работу в условиях эксперимента (Учреждение, имеющее статус Федеральной, Республиканской, Городской экспериментальной площадки) - 0,15 .

К7 – повышающий коэффициент учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение учащихся на дому в следствии заболевания (при наличии соответствующего заключения) - 0,20 .

Днз – доплата за неаудиторную занятость

1) За классное руководство:

классным руководителям 1 - 11 кл. из расчета **20-50 рублей за 1 учащегося ежемесячно**

классным руководителям, у которых нет системы в индивидуальной работе с учащимися и родителями, данная сумма может быть уменьшена по решению комиссии Управляющего Совета школы и соответствующим приказом директора школы

2) За заведование кабинетом и мастерскими обслуживающего и технического труда, спортивных объектов школы, объектов дополнительного образования – от 100 до 600 рублей

в зависимости от состояния материальной базы, площади кабинета, систематизации дидактического материала, организации творческой лаборатории работника ОУ.

3) За заведывания методическими объединениями (руководителям творческих групп)

за:

- внедрение эксперимента и двусменность работы школы;
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами;
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами;
- подготовка и проведение предметных олимпиад;
- оформительские работы по школе;
- составление и корректировка учебного расписания;
- участие в ремонте школе.
– из расчета **от 50 до 200 рублей за 1 человека**

4) Доплата за внеклассную работу– от 1000 до 2000 рублей :

- ведение спортивных секций;
- кружковая работа;
- дополнительные занятия по предметам;
- проектная деятельность с учащимися (учебного, воспитательного характера)
- организацию и проведение соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.;

5) Доплата за реализацию ФГОС– от 500 до 1000 рублей :

- подготовка к урокам с учетом требований ФГОС;
- использование современных технологий, направленных на достижение новых образовательных результатов;
- организацию внеурочных форм в учебной деятельности (20 % в учебном плане);
- реализацию новой системы оценки качества.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат по каждому предмету и классу.

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

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

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (должностные оклады);

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;

Таким образом, в случае уменьшения объема школьного и регионального компонентов в базисном учебном плане, увеличивается стоимость 1 ученико-часа и, соответственно, увеличивается заработная плата педагогических работников.

7. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

7.1. Базовая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = Ор \times К, \text{ руб.}$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

Ор – оклад руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, установленный учредителем.

Значения коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений:

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
1	2,5
2	2
3	1,5
4	1,2

7.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей учреждений учредителем вводится система рейтинговых баллов.

7.3. Оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается по следующей формуле:

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

где:

Ор - оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

Об – базовый оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

Базовый оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном среднему размеру общей части базовой заработной платы педагогических работников данного учреждения.

Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере, равном **80%** среднего размера должностного оклада педагогических работников данного учреждения.

К - повышающие коэффициенты:

К_з – коэффициент звания:

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»; «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации», ученая степень доктора наук

0,15 – почетные звания Республики Бурятия,

0,10 – ученая степень кандидата наук

К_к – коэффициент квалификационной категории:

0,30 – высшая квалификационная категория;

0,20 – первая квалификационная категория;

Кг – коэффициент за руководство гимназией, лицеем, учреждением, имеющим статус Федеральной, Республиканской, Городской экспериментальной площадки. - 0,15.

Кс – коэффициент за сложность и напряженность устанавливается отдельным категориям работников Автономного учреждения согласно тарификации в пределах средств фонда оплаты труда – до – 1,0

Коэффициент за сложность и напряженность		
7.3.1.	<p>Административно - управленческому персоналу за:</p> <p>1. интенсивность и напряженность работы, связанной с - управлением школой комплексом (ненормированный рабочий день, содержанием в оперативном управлении 3-х зданий, большим разнообразием развивающих программ по ступеням); - особый режим работы (двухсменный режим работы школы с 8.00 до 19.00, шестидневная рабочая неделя, школа полного дня); - еженедельное дежурство администратора.;</p> <p>2. за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, инновационных федеральных, республиканских и муниципальных программ;</p> <p>3. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.;</p> <p>4, за введение самостоятельной бухгалтерии, новых финансово-экономических механизмов.</p>	0,1-1,0
7.3.2.	<p>Педагогическим работникам:</p> <p>1. воспитателям, за постоянную работу в первую смену и осуществление основного образовательного процесса, за работу в две смены;</p> <p>2. воспитателям, специалистам за работу в разновозрастной группе;</p> <p>3. учителям начальной школы доплата за реализацию ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка к урокам; - реализующим рабочую программу с учетом требований ФГОС, использующим современные технологии, направленные на достижение новых образовательных результатов; - изготовление дидактических материалов - реализующим внеурочные формы учебной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС.; - консультации для детей и родителей по ФГОС; - реализующим новую систему оценки качества в соответствии с ФГОС. 	<p>0,1-0,5</p> <p>0,10-1,0</p> <p>0,10-0,40</p>
7.3.3.	<p>Бухгалтеру, секретарю-делопроизводителю, медсестре, библиотекарю за ненормированный рабочий день, превышение нормы воспитанников, учащихся, сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодым специалистам (педагогам), выпускникам учебных заведений (до 3-х лет трудового стажа). 	<p>0,1-1,0</p> <p>0,1-0,3</p>

8. Условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 32 непосредственно не занятых в осуществлении учебного процесса

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- *заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, качества, условий и сложности выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *окладная система оплаты труда* - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- *базовый оклад* (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад) работника муниципального учреждения,

осуществляющего профессиональную деятельность без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

8.1 Условия оплаты труда, установленные настоящим пунктом Положения, применяются для работников общеобразовательных учреждений, не перешедших на новую систему оплаты труда, заработная плата которых финансируется из средств местного бюджета и субвенции (республиканского бюджета).

8.2 Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по следующим группам работников:

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3500
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3550
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3600
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3727
ПКГ должностей работников	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	2950

учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	2	квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3207
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	4700
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			Аккомпаниатор; помощник режиссера; звукооператор	3207
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			Библиотекарь; художник-оформитель	3500
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"			Художественный руководитель ансамбля; режиссер; дирижер; хормейстер; звукорежиссер; хореограф	3800
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	3	квалификационный уровень	Медицинская сестра	3207
ПКГ "Врачи и провизоры"	2	квалификационный уровень	Врачи-специалисты	3727
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1	квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; администратор	2900
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1	квалификационный уровень	Секретарь руководителя; лаборант	2950
	2	квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня; по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3207

ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		Бухгалтер; экономист	3727	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		Руководитель филиала; другого обособленного структурного подразделения	4700	
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1	квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сестра-хозяйка; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; дезинфектор; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; машинист по стирке белья; подсобный рабочий	2887
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1	квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	3100
	4	квалификационный уровень	Шеф-повар	3400
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтажник сцены; механик	2950

8.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии:

Повышающие коэффициенты от базовых окладов

1.	<i>Коэффициент квалификации K1</i>	
1.1	Педагогическим работникам:	
	Высшая квалификационная категория	0,20
	Первая квалификационная категория	0,15
	Вторая квалификационная категория	0,10
1.2	Рабочим, имеющим следующие разряды согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом:	
	3 квалификационный уровень	0,15
2.	<i>Коэффициент стажа K2</i>	
	Стаж работы от 2-5 лет	0,05
	от 5-10 лет	0,10
	от 10-15 лет	0,15

	от 15-20 лет	0,20
	свыше 20 лет	0,25
3.	<i>Коэффициент почетного звания K3</i>	
3.1	<p>Руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» ССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР;</p> <p>Руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>Работникам учреждений, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>Заслуженный работник.</p>	0,20
3.2	Работникам учреждений, награжденных ведомственными знаками отличия	0,10
4.	<i>Коэффициент ученой степени K4</i>	
	Кандидат наук	0,10
	Доктор наук	0,20
5.	<i>Коэффициент уровня управления K5</i>	
5.1	Руководителям 2-го уровня управления	до 0,10
5.2	Руководителям 3-го уровня управления	до 0,05

8.4 Компенсационные выплаты устанавливаются:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Коэффициент от базового оклада
Повышение базовых окладов		
1	Педагогическим работникам инновационных образовательных учреждений, участвующим в эксперименте	0,15
2	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	0,15
3	Специалистам логопедических пунктов	0,20
Доплаты		
1	За работу в ночное время	0,35
.	Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12

2.	Работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
3.	Работникам детских оздоровительно-образовательных лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 0,15
4.	За совмещение профессий (должностей)	Срок и размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с дополнительно й работы
5.	За расширение зон обслуживания	

<*> Размер доплат определяется в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.5 Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и нормативно-правовыми актами Администрации г.Улан-Удэ.

8.6 Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

9.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляется по результатам труда.

9.2. Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части ФОТ, производится органом управления учреждением (попечительским советом, управляющим советом и т.п.), по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.3. 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.

9.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения и (или) в коллективных договорах.

10. Премии, материальная помощь.

Всем категориям работников могут быть выплачены премии за результативность труда по итогам работы (за месяц* квартал, год). Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и в связи с празднованием юбилея.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов обучения, развития и воспитания;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно - методического, социокультурного и другого характера, а также олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно - практических конференций, форумов,

соревнований, спартакиад, мастер - классов;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей;
- качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных и ответственных работ;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб.

Премия может устанавливаться как в абсолютном значении* так и в процентном отношении от базового должностного оклада.

Конкретный размер премии для каждого работника общеобразовательного учреждения устанавливается Управляющим советом и утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

Соответствующие выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.