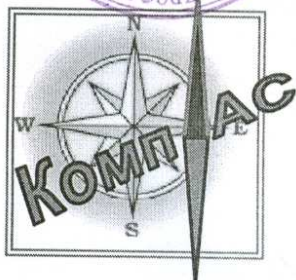


Согласовано  
Председатель ПК  
*А.А. Чижиков*  
« 07 » 09 2010 г.

Согласовано  
Председатель  
Управляющего Совета  
*Татьяна В.Б. Метелева*  
« 07 » 09 2010 г.

Утверждаю  
Директор школы  
*П.Е. Казаев*  
« 07 » 09 2010 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и распределении фонда оплаты труда  
по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №32»  
на 2010-2011 учебный год.

### 1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с 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 образовательных учреждений;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников его профессионально - квалификационной структуры.

### 2. Формирование фонда оплаты труда МОУ СОШ № 32

2.1. Формирование фонда оплаты труда МОУ СОШ № 32 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:

$$\text{ФОТо} = N \times H \times K, \text{ тыс.руб.}$$

где: ФОТо - 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.;

K - поправочный коэффициент для данного учреждения на адаптационный период.

2.3. Поправочный коэффициент применяется в размере, обеспечивающем недопущение снижения финансирования учреждений и ухудшение условий предоставления образовательной услуги в сравнении с периодом, предшествующему переходу на новую систему оплаты труда.

МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ» (далее - Учредитель) при переводе муниципальных общеобразовательных учреждений на нормативное подушевое финансирование устанавливает поправочные коэффициенты на выравнивание бюджетного финансирования каждому подведомственному учреждению, учитывая условия предоставления образовательной услуги в зависимости: от месторасположения общеобразовательного учреждения, количества учащихся, реализации общеобразовательных программ повышенного уровня и направленности по углубленному изучению отдельных предметов, иных условий предоставления образовательной услуги, в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими государственного стандарта общего образования..

Количество учащихся	диапазон поправочных коэффициентов
свыше 150	от 1,0 до 2,0
свыше 800	от 0,8 до 1,0

### **3. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений**

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

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

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

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

При распределении средства ФОТстр 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 общеобразовательных учреждений:

- 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 общеобразовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий и требований;
- в) физическое и психическое здоровье учащихся, создание благоприятного психологического микроклимата в общеобразовательном учреждении (по результатам мониторинга);
- г) количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения;
- д) количество учащихся, отчисленных из общеобразовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- е) участие общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения**

4.1. Часть ФОТо за исключением фонда ФОТстр (97 %) направляется общеобразовательному учреждению (обозначена далее ФОТоу).

4.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части и стимулирующей части

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

где:

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

ФОТст – стимулирующая часть ФОТоу, тыс.руб..

4.3. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times C, \text{ тыс.руб.},$$

где C - стимулирующая доля ФОТоу.

Размер C до 30%. Значение C определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

**В 2010-2011 учебном году C = 20 % ФОТ**

4.4. Руководитель общеобразовательного 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).

4.5. 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:

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

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):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ тыс.руб.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с- доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с до 30%. Значение с устанавливается образовательным учреждением самостоятельно

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):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$$

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:

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

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;

**К<sub>1</sub>** – 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	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»;*

*0,15 – почетные звания Республики Бурятия.*

**Днз** – доплата за неаудиторную занятость

**1) За классное руководство:**

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

**4) Доплата за работу в условиях эксперимента (Учреждение, имеющее статус Федеральной или Республиканской экспериментальной площадки):**

– повышающий коэффициент - 0,15 .

**5) 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.;

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.

## **9. 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:

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

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
---------	--

I	1,2 - 1,3
II	1,1
III	0,9
IV	0,7

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:

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

где:

$O_p$  - оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

$O_b$  – 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.

$K$  - повышающие коэффициенты:

$K_z$  – коэффициент звания:

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

0,15 – почетные звания Республики Бурятия;

$K_k$  – коэффициент квалификационной категории:

0,30 – высшая квалификационная категория;

0,20 – первая квалификационная категория;

0,10 – вторая квалификационная категория.

$K_r$  – коэффициент за руководство гимназией, лицеем, учреждением, имеющим статус Федеральной или Республиканской экспериментальной площадки. - 0,15.

## **8. Условия оплаты труда работников МОУ 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:

<b>ПКГ</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размеры окладов (должн окладов), ставок заработной платы, руб.</b>
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; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3727
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	2950
	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

Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные 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; монтировщик сцены; механик	2950

8.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии:

#### Повышающие коэффициенты от базовых окладов

1.	<i>Коэффициент квалификации К1</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 К2</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 К3</i>	
3.1	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» ССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР; 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	0,20

	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; Работникам учреждений, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; Заслуженный работник.	
3.2	Работникам учреждений, награжденных ведомственными знаками отличия	0,10
4.	<i>Коэффициент ученой степени К4</i>	
	Кандидат наук	0,10
	Доктор наук	0,20
5.	<i>Коэффициент уровня управления К5</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:

#### **Виды и размер компенсационных выплат для работников учреждений образования**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Коэффициент от базового оклада
<b>Повышение базовых окладов</b>		
	Учителям и другим педагогическим работникам инновационных образовательных учреждений, участвующим в эксперименте	0,15
	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	0,15
	Специалистам логопедических пунктов	0,20
<b>Доплаты</b>		
	За работу в ночное время	0,35
	Работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
	Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
	Работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
	Работникам детских оздоровительно-образовательных лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 0,15

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

8.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляется по результатам труда.

8.2. 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.

8.3. *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* выплачиваются премии за результативность труда или материальная помощь может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

*Конкретный размер премии, материальной помощи для каждого работника общеобразовательного учреждения устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения в размере не более должностного оклада. Премии выплачиваются из фонда доплат или фонда экономии заработной платы.*

Члены комиссии:

Н.И.Балдакова	
А.В.Бирюков	
Л.А. Дарханова	
Ю.Ф..Дикань	
Л.В.Стрижкова	
Л.К. Янькова	