

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №25» г. Улан-Удэ
(МАОУ «СОШ №25» г. Улан-Удэ)

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МАОУ «СОШ № 25»

Б.Л. Намжилон

«04» октября 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ «СОШ № 25»

Е.А. Ларченко

Приказ №330а от 04.10.2021 г.

Положение № 4.6

Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 25» г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №25» г. Улан-Удэ (далее - учреждение). Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», ФЗ «Об образовании», Постановление Администрации г. Улан-Удэ Республики Бурятия от 24.08.2021 г. № 192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ» (далее – Положение).

1.2. Данное Положение распространяется на административно-управленческий персонал, педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, прочих педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

К административно-управленческому персоналу относятся:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- заместитель директора по воспитательной работе
- заместитель директора по социальной защите и охране детства
- заместитель директора по административно-хозяйственной части
- главный бухгалтер

К прочим педагогическим работникам относятся:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор ОБЖ;
- старший вожатый;

- учитель-логопед;
- тьютор;
- социальный педагог.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся:

- заведующий библиотекой
- библиотекарь;
- секретарь руководителя;
- инженер-программист;
- экономист;
- бухгалтер;
- лаборант;
- системный администратор:
- специалист по закупкам;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда.

К обслуживающему персоналу относятся:

- дворник;
- гардеробщик
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- уборщик служебных помещений
- сторож

Положение включает в себя порядок формирования и распределения фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, размеры окладов (должностных окладов) прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, условия и размеры выплат компенсационного характера. Порядок распределения стимулирующих выплат работников учреждения определяется другими локальными актами.

1.3. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

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

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

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, приказами по учреждению, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными Законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- 1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - б) единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
 - в) государственных гарантий по оплате труда;
 - г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
 - д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений.;
 - е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - ж) мнения Профсоюзного Комитета работников учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

Штатное расписание образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения на учебный год и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Штатное расписание может быть пересмотрено в течение учебного года при внесении изменений в законодательство Российской Федерации.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование в соответствии с Положением о поощрении.

Форма расчетного листка прилагается к положению (приложение № 1).

2. Заработная плата учителей

2.1. Структура фонда заработной платы учителей

2.1.1. Фонд заработной платы учителей ($\Phi ЗП_{уч}$) формируется на основании утвержденных приказом Комитета средств на оплату труда учителей ($\Phi О Т_{уч}$), без учета начислений на выплаты по оплате труда.

Фонд заработной платы учителей определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{уч} = \Phi ЗП_{баз} + \Phi ЗП_{ком} + \Phi ЗП_{ст}, \text{ руб., где:}$$

$\Phi ЗП_{баз}$ – базовая часть фонда заработной платы;

$\Phi ЗП_{ком}$ – компенсационные выплаты;

$\Phi ЗП_{ст}$ – стимулирующая часть фонда заработной платы.

2.1.2. Базовая часть фонда заработной платы ($\Phi ЗП_{баз}$) учителей состоит из фонда заработной платы аудиторной занятости ($\Phi ЗП_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi ЗП_{нз}$) и составляет не менее 70 % фонда заработной платы учителей ($\Phi ЗП_{уч}$) (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:

$$\text{ФЗП}_{\text{баз}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{уч}} \cdot \text{КБ}}{12 \cdot (\text{К}_{\text{район}} + \text{К}_{\text{север}}) \cdot (1 + \text{К}_{\text{сп}})}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$\text{ФЗП}_{\text{уч}}$ – 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;

$\text{К}_{\text{район}}$ – районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$\text{К}_{\text{север}}$ – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$\text{К}_{\text{сп}}$ – коэффициент сложности и приоритетности предмета, установленный до 0,2 от базовой части ФЗП учителей;

2.1.3. Фонд заработной платы аудиторной занятости учителей ($\text{ФЗП}_{\text{аз}}$) определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{аз}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} \cdot \text{А}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$\text{ФЗП}_{\text{баз}}$ – 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 в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

2.1.4. Фонд заработной платы неаудиторной занятости учителей ($\text{ФЗП}_{\text{нз}}$) определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{нз}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} \cdot \text{НА}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$\text{ФЗП}_{\text{баз}}$ – 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. Количество часов неаудиторной занятости распределяется и утверждается тарификационной комиссией учреждения.

При распределении часов неаудиторной занятости учитывается 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), руководство методическими объединениями учителей, за консультации по профильным предметам, выполнение функций омбудсмена, за работу с учащимися, попавшими в трудную жизненную ситуацию, сетевое взаимодействие с другими организациями, за организацию и ведение спортивных секций, подготовку учащихся к сдаче ГТО, ведение протоколов педагогического совета и планерных совещаний учителей, за сопровождение официального сайта учреждения, за организацию работы по профориентации учащихся, за работу с одаренными детьми, за работу в кадетском классе, за организацию и ведение кружковой работы, за классное руководство в кадетском классе, за сопровождение электронного ресурса сетевой город "Образование", другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности учителей, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

2.1.5. 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:

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

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;

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

К_{север} – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К_{сп} – коэффициент сложности и приоритетности предмета;

2.1.6. 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 (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).

2.1.7. Компенсационная часть фонда заработной платы учителей (ФЗП_{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.

2.1.8. Для оплаты листков по временной нетрудоспособности (3 дня), очередного отпуска, за звание, квалификационную категорию работникам, предполагающим повысить звание или квалификационную категорию, в пределах ФОТоу учреждение может формировать резервный фонд. Размер резервного фонда устанавливается учреждением самостоятельно.

2.2 Базовая часть заработной платы учителей

2.2.1. 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.

2.2.2. 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 в пределах объема базовой части фонда заработной платы учителей, отведенной на оплату аудиторной занятости.

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

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

$A_з$ – аудиторная занятость;

$НА_з$ – неаудиторная занятость.

2.2.3. Аудиторная занятость ($A_з$) рассчитывается по формуле:

$$A_з = C_{уч} * K_{ун} * Н * Ч_п, \text{ руб., где:}$$

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

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

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

$Ч_п$ – 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.

2.2.4. 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) ($A_{з(до)}$), определяется по формуле:

$$A_{з(до)} = A_з * D_{обр}, \text{ руб., где:}$$

$D_{обр}$ – 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).

2.2.5. При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов,

количество обучающихся по предмету в каждом классе (Н) определяется по следующей формуле:

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

$O_{гр}$ – количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$D_{гр}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - VIII 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	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

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

$$C_{уч} = \frac{\PhiЗП_{аз} * 245}{(a_1 * b_1 + a_2 * b_2 + a_3 * b_3 + \dots + a_{11} * b_{11}) * 365}, \text{ руб./ученико-час, где:}$$

$\PhiЗП_{аз}$ – 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.

2.2.7. Доплата за неаудиторную занятость (HA_z) рассчитывается по формуле;

$$HA_z = Ч_{HAz} * C_{чHAz}, \text{ руб., где:}$$

$Ч_{HAz}$ – количество часов неаудиторной занятости;

$C_{чHAz}$ – стоимость часа неаудиторной занятости.

Стоимость часа неаудиторной занятости ($C_{чHAz}$) рассчитывается по формуле:

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

$\text{ФЗП}_{\text{наз}}$ – 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).

2.2.8. Расчет базовой части заработной платы учителю при замене отсутствующего $\text{ЗП}_{\text{баз (замена)}}$ осуществляется по следующей формуле:

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

$C_{\text{уч}}$ - 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.

2.3 Компенсационная часть заработной платы учителей

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

2.3.2. В компенсационную часть заработной платы учителей включаются:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;
- процентная надбавка за стаж работы в районах 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;
- коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается руководителем учреждения 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 ($K_{\text{сп}}$):

до 0,20 – русский язык, литература, родной русский язык, родная литература,

математика, 1 класс;

до 0,15 – иностранные языки, бурятский язык, физика, химия, 2 - 4 классы;

до 0,10 – информатика, биология, география, история, обществознание, черчение

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

Стимулирующая часть заработной платы учителей определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в МАОУ « СОШ №25 » г. Улан-Удэ.

3. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. 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.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) 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, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного

бухгалтера 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».

3.1. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

3.1.1. 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:

$$O_d = CP_{\text{фзпу}} * K, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

O_d – должностной оклад руководителя учреждения, руб.;

$CP_{\text{фзпу}}$ – средний размер базовой части фонда заработной платы учителей, руб.;

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

Отнесение к уровням оплаты труда руководителей организаций (K) 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 учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, коэффициент группы оплаты труда увеличивается на 0,1.

3.1.2. Средний размер базовой части фонда заработной платы учителей ($CP_{\text{фзпу}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$CP_{\text{фзпу}} = \text{ФЗП}_{\text{баз}} / K_{\text{шт}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$K_{\text{шт}}$ – количество штатных единиц учителей.

3.1.3. Должностной оклад руководителя учреждения 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.

3.1.5. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя.

3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

3.2.2. 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.

3.3. Стимулирующая часть заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

Заместителям и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются в соответствии с Положением « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ « СОШ №25 » г. Улан-Удэ» (кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс)

3.3.2. Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$СВ_{т} = О_{д} * (К_{н} + К_{ст}), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$О_{д}$ – должностной оклад руководителя учреждения, руб.;

$К_{н}$ – 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.

3.3.3. Фонд стимулирования руководителя по результатам труда определяется в размере до 1,2 % от фонда оплаты труда учреждения.

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 № 2 к настоящему Положению – до 30%.

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

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 № 2 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.

3.3.5. 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 призеров – 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.

4. Заработная плата прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Расчет базовой части заработной платы прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1.1. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.1.2. 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.

4.1.3. Размеры должностных окладов по группам работников приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.1.4. Локальным нормативным актов об оплате труда образовательной организации предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.1.5. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

4.1.6. Заработная плата обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, доплаты до МРОТ и компенсационных выплат (РК и СН).

4.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера прочим педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

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

4.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, если иное не установлено действующим законодательством.

4.2.3. Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и 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).

4.2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.2.5. 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 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;

4.2.6. 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 учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 за час работы в ночное время.

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

4.2.7. 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.

Стимулирующие выплаты заработной платы прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определены «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ №25» г. Улан-Удэ» (кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс).

5. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций

5.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

5.2. Порядок и объем финансирования на данное вознаграждение определяется Правилами предоставления из республиканского бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов иных межбюджетных трансфертов на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, утвержденными Постановлением Правительства Республики Бурятия от 19.06.2020 № 368, Порядком определения объема и условий предоставления субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям из бюджета городского округа «Город Улан-Удэ» на иные цели, утвержденным постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 30.12.2020 № 296.

5.3. Классным руководителям устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере установленном нормативно-правовыми актами Российской Федерации в сумме 7500 руб. (в т.ч. РК и СН).

5.4. Классным руководителям устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере установленном нормативно-правовыми актами Республики Бурятия за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек и более в сумме 1500 руб. (в т.ч. РК и СН). Для классов наполняемостью меньше 25 человек, вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся и составляет 60 руб. (в.ч. РК и СН) за одного ученика.

6. Прочие условия

6.1. Расчет заработной платы работникам за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени за период работы с 1-го по 15-е число каждого месяца.

Формула расчета заработной платы за первую половину заработной платы равна:
= заработная плата без РК и СН/ норма рабочего времени x фактически отработанное время за первую половину месяца x 0,87, где:

заработная плата без РК и СН – это заработная плата, включающая в себя базовую часть оклада, доплату за сложность и приоритетность предмета, доплату за внеаудиторную нагрузку, звание, методическую литературу, квалификационную категорию, классное руководство, стимулирующая часть, стимулирующая часть с учетом индексации, стимулирующая часть суммой от отработанного времени, доплата за доведение до МРОТ и другие доплаты.

0,87 - корректирующий коэффициент для учета НДФЛ.

9.2. Условия и порядок расчета заработной платы от приносящей доход деятельности и администрирования передаваемых отдельных государственных полномочий предусматриваются отдельным локальным актом.

9.3. Выдача расчетных листков работникам учреждения производится один раз в месяц в электронном виде или на бумажном носителе на основании личного заявления работника.

9.4. Срок выдачи расчетных листков работникам учреждения - до 10 числа месяца, следующего за отработанным.

9.5. При привлечении сотрудников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №25" г.Улан-Удэ

Удэ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

ФИО _____
 Организация: Школа № 25 г.Улан-Удэ

К выплате: _____
 Должность: _____

Подразделение: _____

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие дни	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Часы					
Начислено:				Удержано:			
Неаудиторная занятость					НДФЛ		
Коэффициент стажа (до 15 лет)					Добровольные страховые взносы		
Базовая часть оклада					Профсоюзные взносы		
Оклад (по часам)					Выплачено:		
Коэффициент квалификационной категории(1 категория)					Выплата аванса ___ от		
Классное руководство (респ.бюджет)					Выплата зарплаты _____ от		
Классное руководство (федер. бюджет)							
Доплата за сложность предмета фиксированной суммой							
Коэффициент стажа (после 15 лет)							
Стимулирующая часть по баллам							
За сложность и приоритетность предмета							
Районный коэффициент							
Северная надбавка							
Коэффициент квалификационной категории(высшая категория)							
Доплата за звание							
Администрирование							
Доведение до МРОТ, доплата до МРОТ							
Стимулирующая часть							
Материальная помощь							
Другие доплаты							
Доплата за замену учителей							
Командировка							
Совмещение							
Платные услуги							
Оплата праздничных и выходных дней							
Ночные часы							
Оплата больничных за счет работодателя							
Ночные часы (праздничные)							
Оплата по среднему заработку							
Оплата дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом							
Отпуск							
Отпуск учебный							
Премия разовая							
Премия годовая							
Единовременная премия							
Компенсация отпуска							
Компенсация за задержку заработной платы							
Доп.отпуск по колл. договору							
Доплата за классное руководство командировочные							
Договор (работы, услуги)							
Перерасчет отпуска							
Перерасчет зарплаты							

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход: _____ Вычетов на детей: _____

Приложение № 2 к положению об оплате труда
 работников муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа № 25»
 г. Улан-Удэ

Критерии стимулирования руководителей образовательных организаций
Критерии стимулирования руководителей образовательных
организаций за исключением вечерних (сменных) образовательных
организаций

№	Направление деятельности	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Учебная деятельность 25%	полнота реализации образовательных программ	Образовательные программы реализуются полностью в соответствии с ФГОС	25
		организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками	Уровень/количество/форма/участники мероприятий/охват	20
		Работа с одаренными детьми/работа с отстающими учащимися	Мероприятия, проведенные с данными категориями детей	20
		отсутствие или снижение количества учащихся, не посещающих учебные занятия по неважительным причинам	Динамика количества необучающихся в течение полугодия	20
		доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии обучения	%	15
2.	Создание условий для осуществления учебно-	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой	Выполнение требований	30

	воспитательного процесса (20%)	режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)		
		обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов: - обеспечение выполнения требований пожарной безопасности – 10; - выполнения требований электробезопасности – 10; - выполнения требований охраны труда – 10; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – 10.	Выполнение требований	40
		Соблюдение мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений	Выполнение требований	30
3.	Работа с кадрами (10%)	Укомплектованность и сохранность педагогических кадров	Наличие вакансий/должность/к количество	40
		Укомплектованность и сохранность иных кадров, не относящихся к педагогическим	Наличие вакансий/должность/к количество	35
		Организация работы с молодыми специалистами (наставничество, школа молодого учителя и т.д.)	Мероприятия/уровень/ количество/форма/участники/охват	25
4.	Социальная деятельность и работа с родителями (10%)	Организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий с участием учащихся, родителей	Мероприятия/уровень/ количество/форма/участники/охват	25
		занятость учащихся во внеурочное время	Направления внеурочной деятельностью/охват по направлениям	25
		Работа с детьми, оказавшимися в трудной	Мероприятия/уровень/ количество/форма/уча	50

		жизненной ситуации	стники/охват	
5.	Управленческая деятельность 30%	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление материалов, отчетов	Отсутствие замечаний	40
		ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями	Соответствие требованиям, своевременность, актуальность, достоверность информации	10
		Создание положительного имиджа образовательного учреждения	Размещение информации о деятельности ОУ в социальных сетях (тематика/количество/ссылки на размещенную информацию)	10
		Организация работы органов государственного управления	Освещение деятельности	10
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений	30
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие нарушение	50
		организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	Мероприятия/уровень/ количество/форма/участники/охват	30
		Отсутствие травматизма	Отсутствие случаев травматизма по вине учреждения	30
		организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации		10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №25» г. Улан-Удэ

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационному уровню, руб.
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	9706
ПКГ должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	10191
ПКГ должностей педагогических работников	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	10677
ПКГ должностей педагогических работников	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	11162
ПКГ должностей педагогических работников	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	11162
ПКГ должностей педагогических работников	4 квалификационный уровень	Тьютор	11162
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		Заведующий библиотекой	13036
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 2-уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, лаборант	8896
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 2-уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9342
ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих 1-уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник.	7519

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	10337
ПКГ отраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер-программист (программист), системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам	10337
ПКГ отраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений,	7519
ПКГ отраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7552

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Ларченко Елена Александровна

Действителен с 01.04.2022 по 01.04.2023