

Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ

МБОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №3» г.Улан-Удэ

«Согласовано»

Председатель профкома

Эрдыниев Д.С.

«14» 09 2021 г.



«Утверждаю»

Директор

Шулунова Л.В.

«13» 09 2021 г.



Положение

об оплате труда работников

МБОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №3»

г. Улан-Удэ

Принято на собрании
трудового коллектива
МБОУ ВСОШ №3
Протокол № 2 от 13.09.2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБОУ «ВСОШ №3» в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24. 08. 2021 г №192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

1.2. В настоящем положении применяются понятия и термины в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», утвержденных Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24. 08. 2021 г №192 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

1.3. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на новый учебный год, на основе нормативно-подушевого финансирования, исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся и утверждается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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 школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, РБ, Администрации г. Улан-Удэ и Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Положение об оплате труда работников МБОУ «ВСОШ №3» действительно с момента принятия и утверждения до внесения изменений в нормативно-правовые документы по оплате труда.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ «ВСОШ №3» (далее- ОУ) формируется ежегодно на новый учебный год исходя из размеров субсидий бюджетной организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предусмотренных на оплату труда. Фонд оплаты труда ОУ на очередной учебный год утверждается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

2.2. Штатное расписание МБОУ «ВСОШ №3» ежегодно формируется и утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и рабочих организаций.

2.3. Перечень должностей, относимых в административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации, устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

3. Заработная плата учителей

3.1. Структура фонда заработной платы учителей

Фонд заработной платы учителей определяется по формуле:

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

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

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

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

3.1.2. Базовая часть фонда заработной платы ($\Phi ЗП_{\text{баз}}$) учителей состоит из фонда заработной платы аудиторной занятости и неаудиторной занятости и составляет не менее 70% фонда заработной платы учителей (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 Трудового кодекса РФ) .

3.1.3 Общая доля стимулирующих выплат в ФОТ организации устанавливается образовательной организацией самостоятельно в диапазоне от 10 до 30%.

3.1.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируются в соответствии с учебным планом школы и распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы вечерней (сменной) общеобразовательной школы, осуществляющей образовательную деятельность в условиях исправительного учреждения строгого режима – ФКУ ИК-8 УФСИН России по Республике Бурятия, за квалификационную категорию педагога и др.).

3.1.5. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами, и нормами.

3.1.6. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательной организацией при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников – 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.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам; осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета и техники безопасности в нем; руководство школьным методическим объединением; осуществление функций классного руководителя-члена СВО по организации и координации воспитательной работы и иные формы работы с обучающимися и начальниками отрядов ФКУ ИК-8. Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

организацией исходя из специфики его образовательной программы.

3.1.7. Стимулирующая часть $\Phi ЗП$ ($\Phi ЗП_{\text{ст}}$) учителя устанавливается в размере до 30 % от фонда заработной платы учителей (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в

местностях с особыми климатическими условиями, в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.1.8. Стимулирующая часть ФЗП учителей 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 ФЗП учителей (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных)

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

3.1.9. Компенсационная часть ФЗП (ФЗПкомп) за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст 149 ТК РФ).

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

3.2. Базовая часть заработной платы учителей

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

3.2.1. Для определения базовой части заработной платы учителей используется условная единица «стоимость 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 ученика-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах объема части ФОТ, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Стоимость ученико-часа на очередной учебный год утверждается приказом руководителя школы.

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

3.3. Компенсационная часть заработной платы учителей

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

3.3.2. В компенсационную часть заработной платы учителей включаются:

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством РБ;

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

- коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Конкретный размер коэффициента сложности и приоритетности по различным учебным предметам утверждается руководителем ОО с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации. С учетом участия предмета в итоговой аттестации, большой информативной емкости предмета, наличия большого количества источников, постоянного обновления предмета, подготовкой демонстрационного, лабораторного оборудования, прочими особенностями предмета. Рекомендуемые значения повышающего коэффициента сложности предмета (Ксп):

до 0,20 - русский язык, математика;

до 0,15 - иностранные языки, литература, физика, химия;

до 0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание;

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

3.4. Стимулирующая часть заработной платы учителей

3.4.1. Стимулирующая часть заработной платы учителей состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат и стимулирующих выплат за качество работы.

3.4.2. Постоянные (тарифицируемые) выплаты:

1) Выплата за квалификационную категорию учителя

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

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

2) Выплата учителям, имеющим награды:

0,30 – «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель Российской Федерации»; «Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ»;

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник воспитания и просвещения РФ»

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

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

3) Выплата за стаж педагогической работы учителей:

0,05 – при педагогическом стаже от 5 до 15 лет;

0,10 – при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

Конкретные виды и размеры и условия постоянных (тарифицируемых) выплат устанавливаются в локальном нормативном акте ОО.

3.4.3. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы распределяются органом самоуправления ОО по представлению руководителя ОО и с учетом мнения профсоюзного органа.

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

Стимулирование учителей за качество работы регламентируется локальным нормативным актом ОО.

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

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

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится

как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя

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

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

4.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя организации в соответствии с локальным нормативным актом ОО.

4.4. Базовая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего размера базовой части заработной платы учителей и уровня оплаты труда.

4.5. Отнесение к группам оплаты труда руководителей ОУ осуществляется в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения».

Значения коэффициентов по уровням оплаты труда руководителей организаций:

- 1 уровень - 2,5;
- 2 уровень - 2,0;
- 3 уровень - 1,5;
- 4 уровень - 1,2.

Для руководителя организации, имеющей обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, коэффициент группы оплаты труда увеличивается на 0,1.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами РФ. Содержащими нормы трудового права.

4.7. К компенсационным выплатам относятся:

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

Выплата руководителям ОО за работу при организациях УИС в размере до 25 процентов.

4.8. Повышающие коэффициенты:

- 0,30 - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- 0,20 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;
- 0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Комитета по образованию от 24.03.2014г. № 235):

- 0,30 - высшая квалификационная категория;
- 0,20 - первая квалификационная категория.

Коэффициент стажа руководящей деятельности устанавливается в размере:
0,30 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет;
0,20 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет;
0,10 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет.

4.8. Базовый оклад руководителя, заместителя руководителя устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю ОУ размер базового оклада устанавливается ежегодно на 1 января каждого года.

4.9. Размер ежемесячного стимулирования руководителя согласно критериев определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету.

5. Заработная плата работников, за исключением руководителя, заместителя руководителя и учителей.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем ОУ по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

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

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

- выплата за работу в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов – 10 % от оклада (должностного оклада, ставки, заработной платы).

5.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в ОО устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6. Вознаграждение за классное руководство педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.1. Право на получение вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники ОУ, на которых приказом школы возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе.

6.2. Размер выплаты за классное руководство регулируется нормативно-правовыми актами РБ.

6.3. Лицам, указанным в п.7.1., устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере,

установленном НПА РБ за классное руководство в классе с наполняемостью 15 человек и более. Для классов наполняемостью меньше 15 человек, вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Система оплаты труда работников ОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

7.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.3. К случаям, не урегулированным настоящим положением, применяются нормы локальных нормативных актов ОО в соответствии с действующим законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575877

Владелец Шулунова Лариса Васильевна

Действителен с 06.04.2021 по 06.04.2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575877

Владелец Шулунова Лариса Васильевна

Действителен с 06.04.2021 по 06.04.2022