



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЕРАВНИНСКИЙ РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 542

от « 30 » декабря 2021 г.

с. Сосново-Озерское

**Об утверждении Положения
«Об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных организаций
муниципального образования «Еравнинский район»**

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021г. № 390 «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия, и о внесении изменения в постановление Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014г. № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета», в целях совершенствования систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций Еравнинского района администрация муниципального образования «Еравнинский район» постановляет:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Еравнинский район» (приложение № 1);
2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2021 года;
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования;
4. Контроль за исполнением данного постановления возлагаю на себя.

И.О. Руководителя

муниципального образования «Еравнинский район»



З.Ж.Доржиев

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Еравнинский район»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение применяется при формировании и распределения фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Еравнинский район».

1.2 Настоящее Положение применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в отношении педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного персонала.

1.3 В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

1.4 Фонд оплаты труда (далее ФОТ) общеобразовательной организации формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования, данных унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1).

Для общеобразовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих также образовательную программу дошкольного образования, фонд оплаты труда формируется суммарно с учетом сведений о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием организации.

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

1.6 Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, муниципального образования «Еравнинский район».

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, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации

2.1 В общеобразовательных организациях фонд оплаты труда формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

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

2.3 Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда.

2.4 Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается приказом Председателя МКУ «Комитет по образованию администрации МО «Еравнинский район»:

- для руководителей организаций в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти.

2.5 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливается в размере не более 30 процентов.

2.6 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7 Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8 Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителями учреждений, их заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.10 Фонд оплаты труда руководителей, его заместителей определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ауп}} = \text{О} + \text{О} * (\text{K}_1 + \text{K}_2), \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда руководителя, его заместителей;

О – должностной оклад руководителя, руб.;

K₁ – повышающий коэффициент звания:

0,15 – почетные звания Республики Бурятия;

0,2 - нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

0,15 – почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

K₂ – коэффициент стажа руководящей должности:

0,1 – стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет;

0,2 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет;

0,3 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет.

2.11 Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем, в том числе достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем.

2.12 Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т.ч. за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу учредителя учреждения. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением об оплате труда работников. Рекомендуемая аудиторная нагрузка руководителя, заместителя руководителя - не более 9 часов.

3. Распределение фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования

3.1 Годовой фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Годовой фонд оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{(\text{N}_\text{Н} * \text{ОП}_\text{Н} + \text{N}_\text{О} * \text{ОП}_\text{О} + \text{N}_\text{С} * \text{ОП}_\text{С}) * 1000 * (1 + \text{K}_{\text{сел}}) * (\text{K}_{\text{район}} + \text{K}_{\text{север}})}{1,302 * \text{с}}, \text{ руб., где}$$

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

$K_{\text{сел}}$ – коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004г № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

1,302 – начисления на выплаты по оплате труда;

c – коэффициент выравнивания, установленный в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

3.2 Базовая часть ФОТ ($\text{ФОТ}_{\text{баз}}$) учителей состоит из фонда оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$) и составляет не менее 70 процентов ФОТ учителей (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 ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \frac{\text{ФОТ} * \text{КСВ}}{12 * (K_{\text{район}} + K_{\text{север}}) * (1 + K_{\text{сел}}) * (1 + K_{\text{сп}})}, \text{ руб., где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда учителей, руб.;

КСВ – коэффициент, учитывающий долю стимулирующих выплат, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы учителей в пределах от 0,7 до 1;

12 – количество месяцев в году;

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

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

$K_{\text{сел}}$ – коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004г № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

$K_{\text{сп}}$ – коэффициент сложности и приоритетности предмета.

3.3 Фонд оплаты аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} * A, \text{ руб., где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

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

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

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

3.4. Фонд оплаты неаудиторной занятости учителей ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$) определяется по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{нз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} * N_A, \text{ руб., где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

N_A – коэффициент неаудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости в пределах до 0,1.

3.4.1. Количество часов неаудиторной занятости учителей рассчитывается в соотношении не более 33% от общего количества часов аудиторной занятости. Данное соотношение определяется общеобразовательным учреждением исходя из специфики образовательной программы.

3.4.2. При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени и труда учителей в объеме не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)»).

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)).

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

3.4.4. Доля неаудиторной занятости может составлять не более 10 % от базовой части ФОТ учителей. Данное соотношение и порядок распределения неаудиторной занятости определяется самой общеобразовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы.

4. Структура заработной платы учителя

4.1. Заработная плата учителя (ЗП) определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗП}_{\text{баз}} + \text{ЗП}_{\text{ком}} + \text{В}_{\text{тс}} + \text{В}_{\text{скр}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$\text{ЗП}_{\text{баз}}$ – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$\text{ЗП}_{\text{ком}}$ – компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

$\text{В}_{\text{тс}}$ – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

$\text{В}_{\text{скр}}$ – стимулирующие работы за качество работы, руб.

4.2. Месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

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

4.4. Для определения базовой части оплаты труда учителя за аудиторную занятость применяется 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 каждой общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителей.

4.5 Заработная плата учителя при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий ($\text{ЗП}_{\text{до}}$) определяется по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{до}} = (\text{ЗП}_{\text{баз}} + \text{ЗП}_{\text{ком}} + \text{В}_{\text{тс}}) * \text{Д}_{\text{обр}}, \text{ где:}$$

$\text{ЗП}_{\text{баз}}$ – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$\text{ЗП}_{\text{ком}}$ – компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

$\text{В}_{\text{тс}}$ – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

$\text{Д}_{\text{обр}}$ – коэффициент, учитывающий долю трудовых затрат при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий:

0,7 – для учителя, непосредственно осуществляющего реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий;

0,3 – для педагогического работника, осуществляющего подготовительную и вспомогательную функции при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных технологий (тьютор).

4.6 Работодатель по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательной организации вправе определять размер заработной платы учителя, при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в соответствии с пунктом 4.1 или пунктом 4.5 настоящего Положения.

5. Базовая часть заработной платы учителя

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

$$ЗП_{\text{баз}} = A_3 + НА, \text{ руб., где:}$$

A_3 – оплата за аудиторную занятость, руб.;

$НА_3$ – оплата за неаудиторную занятость, руб.

5.2 Оплата за аудиторную занятость (A_3) рассчитывается по формуле:

$$A_3 = C_{\text{уч}} * K_{\text{ун}} * H * Ч_{\text{п}}, \text{ руб., где:}$$

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

$Ч_{\text{п}}$ – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе, если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5.2.1 При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

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

$O_{\text{гр}}$ – количество обучающихся по предмету в каждой группе, чел.;

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

Значение коэффициента	Показатели для сельского населенного пункта
1,0	Класс не делится на группы
1,4	Учитель работает с одной группой от 15 человек
1,65	Учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек
2,0	Учитель работает с одной группой от 10 человек и менее

Деление классов на группы допускается, если наполняемость класса составляет 25 человек и более.

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

$$C_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} * 12 * 245}{(a_1 * v_1 + a_2 * v_2 + a_3 * v_3 + \dots + a_{11} * v_{11}) * 365}, \text{ руб./ученико-час, где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – фонд оплаты аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), руб.;

12 – количество месяцев в году;

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.;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$ – годовое количество часов (с учетом деления класса на две группы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 – количество дней в году.

5.2.3. Начисленная заработная плата за аудиторную занятость учителей, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже окладов, рекомендуемых Правительством Республики Бурятия по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.3 Оплата за аудиторную занятость ($НА_3$) рассчитывается по формуле:

$$НА_3 = Ч_{\text{наз}} * K_{\text{ун}} * C_{\text{чназ}}, \text{ руб., где:}$$

$Ч_{\text{наз}}$ – количество неаудиторной занятости в неделю, час;

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

$С_{\text{чназ}}$ – стоимость часа неаудиторной занятости, руб.

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

$$С_{\text{чназ}} = \text{ФОТ}_{\text{нз}} / (\text{ОЧ}_{\text{наз}} * К_{\text{ун}}), \text{ руб./час, где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ – фонд оплаты труда неаудиторной занятости учителей, руб.;

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

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

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для педагогических работников в объеме не более 36 часов в неделю.

6. Компенсационная часть заработной платы учителя

6.1. Компенсационная часть заработной платы учителя ($\text{ЗП}_{\text{комп}}$), устанавливается за работу устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.49 Трудового кодекса Российской Федерации), и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{комп}} = ((К_{\text{район}} + К_{\text{север}} - 1) * (1 + К_{\text{сел}}) + К_{\text{сел}}) * (\text{ЗП}_{\text{баз}} * (1 + К_{\text{сп}}) + В_{\text{тс}} + В_{\text{скр}}) + \text{ЗП}_{\text{баз}} * К_{\text{сп}},$$

руб., где:

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

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

$К_{\text{сел}}$ – коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе – 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

$\text{ЗП}_{\text{баз}}$ – базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$К_{\text{сп}}$ – коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Коэффициент сложности и приоритетности предмета устанавливается руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации в пределах до 15% от базовой части ФОТ учителей на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента ($К_{\text{сп}}$) могут быть установлены в размере:

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

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

До 0,10 – информатика, биология, география, история, обществознание.

$В_{\text{тс}}$ – тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

$В_{\text{скр}}$ – стимулирующие выплаты за качество работы, руб.

7. Стимулирующая часть заработной платы учителя

7.1. Стимулирующая часть заработной платы учителя устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008г. № 387 «Об утверждении Перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях» и составляет до 30 % фонда оплаты труда учителей без учета компенсационных выплат.

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

7.2. Тарифицируемые стимулирующие выплаты рассчитываются по формуле:

$$B_{тс} = 3П_{баз} * (K_{кв} + K_{зв} + K_{ст} + K_{мс}), \text{ руб., где:}$$

$K_{кв}$ – коэффициент квалификационной категории учителя, установленный по определенному учебному предмету в размере не менее:

0,2- для учителя, имеющего высшую квалификационную категорию;

0,1 – для учителя, имеющего первую квалификационную категорию.

$K_{зв}$ – коэффициент почетного звания, установленный в размере не менее:

0,05- почетные звания Республики Бурятия;

0,1 – нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

0,15 – почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

При наличии у учителя нескольких оснований для применения повышающего коэффициента звания коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

$K_{ст}$ – коэффициент стажа, установленный в размере не менее:

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

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

$K_{мс}$ – коэффициент молодого специалиста, устанавливается в размере 30 процентов для молодых специалистов, не имеющих педагогического стажа (молодой специалист – лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые (лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности) поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст.70 ТК РФ) в возрасте до 35 лет).

7.3. Стимулирующие выплаты за качество работы осуществляется на основании утвержденного Положения о распределении стимулирующих выплат за качество работы учителей общеобразовательных организаций (приложение № 2), разработанного в соответствии с Типовым положением согласно приложению № 2 к постановлению Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021г. № 390.

7.4. Доля стимулирующих выплат за качество работы устанавливается в объеме не более 10% от фонда оплаты труда учителей без учета компенсационной части заработной платы.

7.5. Работодатель в течение финансового года по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательной организации вправе превысить ограничения, установленные пунктом 7.4 настоящего Положения на сумму, не превышающую объем экономии средств по фонду оплаты труда.

7.6. Общеобразовательные организации вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующих выплат за качество работы педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс (деле - учителя), в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально - общественный) характер управления (далее – уполномоченный орган), по представлению руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзного органа.

2.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в уполномоченный орган информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Стимулирование учителей регламентируется положением, утверждаемым руководителем общеобразовательной организации.

3. Примерные критерии стимулирования учителей за качество работы

№ п/п	Направление деятельности	Критерии
1	Учебная деятельность	1.Положительная динамика результативности обучения, установленная независимо (внутришкольной) экспертизой. 2.Результат участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.д.: - школьных; - городских/районных; - республиканских; - всероссийских/международных. 3. Высокие результаты ЕГЭ. 4. Высокие результаты учащихся при независимой оценке качества образования (PISA, TIMSS), тестировании
2	Методическая деятельность	1.Разработка методических материалов с условием поучения внешней рецензии. 1.Распространение и обобщение педагогического опыта: - открытые уроки; - мастер-классы; - презентация опыта работы; - выступление на конференциях и семинарах; - участие в профессиональных конкурсах; - самообразование с презентацией результатов
3	Инновационная деятельность	1.использование информационно-коммуникационных технологий. 2.Использование инновационных образовательных технологий с презентацией результатов. 3.Работа по авторской программе 4.Наличие учебно-методического комплекса и КИМов по авторской программе 5.разработка информационных образовательных ресурсов и их применение в профессиональной деятельности 6.Участие в экспериментальной образовательной деятельности образовательных учреждений (далее - ОУ)
4	Внеурочная деятельность	1.Руководство работой предметных кружков, клубов,

		центров и т.п. с презентацией результатов 2. Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и др.) с предварительным утверждением сценария комиссией, включающей учителей, родителей, учащихся и представителей гражданских институтов
5	Воспитательная и социальная деятельность	1. Организация и руководство работой по направлениям: спортивное, краеведческое, туристическое, патриотическое, экологическое – с презентацией результатов 2. Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими ОУ и т.д. 3. Организация мероприятий, способствующих повышению общего культурного уровня учащихся 4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях 5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей

Общеобразовательные организации вправе расширять, установленные настоящим Положением, критерии стимулирования учителей за качество работы.

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

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{\text{ср}} * Н * К, \text{ где:}$$

O – должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

Н – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

К – корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} * n}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом, и процентной надбавки за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, в среднем за год;

n – количество месяцев году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 – 1,3
II	0,95 – 1,1
III	0,75 – 0,9
IV	0,5 – 0,7

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008г № 289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения» (приложение № 4).

Конкретная величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню определяется учредителем, в ведении которого находится учреждение.

КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ К УРОВНЯМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫМ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ*

(в ред. Постановления Правительства Республики Бурятия от 03.12.2019 N 633)

Указанные критерии отнесения республиканских государственных учреждений образования распространяются на образовательные учреждения, подведомственные Министерству образования и науки Республики Бурятия и Министерству здравоохранения Республики Бурятия.

NN п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей, по сумме баллов, показатели (количество баллов)			
		1	2	3	4
1.	Общеобразовательные учреждения	от 200 и выше	до 200	до 100	до 50
2.	Учреждения дополнительного образования	от 350 и выше	до 350	до 250	до 150

Объемные показатели и порядок отнесения государственных учреждений образования к уровням по оплате труда руководителей

Основным критерием для определения оплаты труда руководителей государственных учреждений образования является уровень по оплате их труда, определяемый на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников учреждения, количество обучающихся, наличие филиальной сети и другие показатели.

По объемным показателям для установления оплаты труда руководителей учреждений образования установлено четыре уровня.

Отнесение учреждений образования к одному из четырех уровней по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

NN п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	Общеобразовательные учреждения		
1.	Количество обучающихся:		
1.1.	по основным общеобразовательным программам	За каждого обучающегося	0,5
1.2.	по адаптированным общеобразовательным программам	За каждого обучающегося	1
1.3.	по программам дошкольного образования	За каждого обучающегося	1
2.	Особые условия реализации образовательных программ (обучающиеся, нуждающиеся в длительном лечении; обучающиеся с девиантным поведением; дистанционное обучение, углубленное обучение, дети-сироты)	За каждого обучающегося	0,5
3.	Круглосуточное пребывание обучающихся	За каждого обучающегося	1
4.	Обучающиеся с полным государственным обеспечением	Дополнительно за каждого обучающегося	1
5.	Наличие в учреждении филиала, собственной бухгалтерии, котельной	За каждый вид	10
7.	Наличие в образовательном учреждении обучающихся (воспитанников) с ОВЗ	За каждого обучающегося	0,5
8.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника, имеющего:	
		- первую квалификационную категорию	0,1
		- высшую квалификационную категорию	0,3
9.	Наличие функционирующего загородного детского оздоровительного стационарного лагеря	Из расчета за каждую проведенную смену	10
10.	Наличие учебно-опытных участков	За каждый вид	20
11.	Организация мероприятий республиканского уровня	За каждый вид	1