



РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.07.2009 № 294

Об утверждении Положения об
оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений образования г. Улан-Удэ

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования и приведения ее в соответствие с федеральным законодательством, в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 № 168 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 № 182 «Об утверждении перечней видов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», в связи с принятием постановления Администрации г. Улан-Удэ от 18.03.2009 № 111 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 № 168 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ (приложение).

2. Считать утратившим силу пункт 2 постановления Администрации г. Улан-Удэ от 06.11.2008 № 547 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра по социальной политике Зураева И.И.

Мэр г. Улан-Удэ

Г.А. Айдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дошкольного и дополнительного образования; общеобразовательных учреждений, не участвующих в реализации комплексных мер модернизации образования (не перешедших на новую систему оплаты труда в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 № 212); работников, указанных в пункте 1.3. Приложения № 1, утвержденного постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 22.04.2008 № 212; межшкольных учебных комбинатов; муниципального центра оценки качества образования г. Улан-Удэ, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ (далее – учреждений), и является основой для разработки локальных нормативных актов об оплате труда учреждений.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации.

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

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда – объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

1.7. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными Законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.9. 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.

2. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, 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 представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 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 г. № 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам за квалификационную категорию в следующих размерах:

- Высшая квалификационная категория – 20 %
- Первая квалификационная категория – 15 %
- Вторая квалификационная категория – 10 %

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.7. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при определении размеров стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.9. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 5 Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, на переходный период введения новых систем оплаты труда (2009 год) устанавливается по следующей формуле:

$O = O_{\text{ср}} \times 2 \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

O_{ср} - средний оклад работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в текущем периоде, руб.;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Средний оклад работников учреждения определяется путем деления базового фонда оплаты труда персонала учреждения на штатную численность работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, 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 (приложение 2 к настоящему Положению).

Приказом Комитета по образованию г. Улан-Удэ определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательного учреждения, на основе объемных показателей, утвержденных Постановлением Администрации города от 07.08.2008 г. № 387.

Для руководителей учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, по решению Комитета по образованию г. Улан-Удэ может применяться корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.

Максимальное значение корректирующего коэффициента первого уровня по решению Комитета по образованию г. Улан-Удэ устанавливается руководителям учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, уровень оплаты труда которых в соответствии с Постановлением Администрации города от 07.08.2008 г. № 387 относится к первому уровню.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с разделом 4 Положения.

3.7. Учредитель устанавливает руководителям учреждений стимулирующие выплаты по результатам деятельности.

Для формирования фонда стимулирования руководителей учредитель централизует 3% фонда оплаты труда учреждения работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера. Порядок распределения средств централизованного фонда осуществляется на основании Положения, утвержденного в приложении 3 к настоящему Положению.

3.8. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. Работникам учреждений образования производятся следующие выплаты компенсационного характера:

№	Выплаты компенсационного характера	Рекомендуемый размер доплат, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 12 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	50 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
3.1.	Доплата за совмещение профессий (должностей)*	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.2.	Доплата за расширение зон обслуживания*	
3.3.	Доплата за работу в ночное время	35 % от часовой тарифной ставки (оклада)
3.4.	Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в детских оздоровительных лагерях	до 15%
3.5.	Педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 -20 %
3.6.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), доплата руководителю учреждения общего типа, имеющего не менее двух групп специального назначения	20 %
3.7.	Доплата педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в оздоровительных образовательных учреждениях	педагогический персонал – 20%

	санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	прочий персонал –15%
3.8.	Доплата специалистам логопедических пунктов	20 %
3.9.	Доплата специалистам центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи, непосредственно занятым работой с детьми	до 20%
3.10.	За работу в специальных учебно - воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам педагогическим и другим работникам	30 15
3.11.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20

* - размер доплат определяется в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (п. 1 Перечня компенсационных выплат) устанавливаются в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым предусмотрены доплаты до 12% или до 24% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на фактическую заработную плату работника.

4.6. 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 (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

4.7. В учреждениях общего типа, имеющих классы или группы специального назначения, доплаты производятся только тем работникам, которые непосредственно работают с детьми в классах (группах) специального назначения.

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

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективных договорах и локальных правовых актах образовательных учреждений.

5.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.

5.5. Объем стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать до 30% от общего фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением

самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

5.6. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
3. Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет;
4. Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени;
5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год.

5.11. Надбавка за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений и его заместителей, критерии и показатели премирования которых утверждаются настоящим Положением).

5.12. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) — выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

5.14. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения образования ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 № 168.

6.3. В соответствии со ст. 135, 144 Трудового Кодекса РФ, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда рабочих по обслуживанию зданий может осуществляться с применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком, утвержденным Указом Президента Республики Бурятия от 16.11.2007 г. № 681.

6.4. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ».

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

6.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

Руководитель Аппарата
Администрации г. Улан-Удэ



В.И. Еманаков

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
образования, подведомственных
Комитету по образованию г. Улаи-Удэ

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по группам работников

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3500
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3550
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3600
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тыитор; преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3727
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	2950
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	3207

ПКГ руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой, заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	4700
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		Аккомпаниатор, помощник режиссера, звукооператор	3207
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		Библиотекарь, художник-оформитель	3500
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		Художественный руководитель ансамбля, режиссер, дирижер, хормейстер, звукорежиссер, хореограф	3800
ПКГ «Средний медицинский фармацевтический персонал»	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	3207
ПКГ «Врачи и провизоры»	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	3727
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, администратор	2900
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант заведующий складом, заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридополнительная категория	2950 3207

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
образования, подведомственных
Комитету по образованию г. Улан-Удэ

Значения корректирующих коэффициентов,
используемых для определения должностного оклада руководителя
учреждения

Уровень	Значение коэффициента, раз	корректирующего
I	1,2-1,3	
II	1,1	
III	0,9	
IV	0,7	

Положение о распределении централизованного фонда
стимулирования руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера
образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений образования, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений производятся из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем муниципальных бюджетных учреждений образования.

1.3. Фонд стимулирования руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения (далее - фонд стимулирования) формируется в размере 3% от фонда оплаты труда учреждения работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТ} \times 3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, тыс. руб.

При распределении средств фонда стимулирования руководителей направлять:

- 95% - на поощрение руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров за результативность деятельности;
- 3% - на выплату руководителям, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени;
- 2% - на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной кампании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.).

1.4. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели образовательных учреждений:

- Качество и общедоступность образования в учреждении;
- Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- Кадровые ресурсы учреждения;
- Социальный критерии;
- Эффективность управленческой деятельности;
- Сохранение здоровья учащихся в учреждении.

1.5. Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты

стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и его заместителей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежемесячно Советом по образованию.

2.2. Руководитель ежемесячно готовит информацию на рассмотрение Совета по образованию по достижению показателей оценки деятельности и представляет аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющиеся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя.

2.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета по образованию и давать необходимые пояснения.

2.4. Совет по образованию принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет по образованию издает Приказ о поощрении руководителей.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в Акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Совета по образованию).

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

2.7. Премия выплачивается один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.8. Размеры премий заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя в зависимости от конкретных показателей результатов работы по согласованию с профсоюзным органом учреждения. Предельный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя не должен превышать 80% от размера установленной стимулирующей выплаты руководителю.

3. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дополнительного образования, процентные соотношения, оценочные баллы

№	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1	Образовательно-воспитательная деятельность (25 %)	-выполнение программ дополнительного образования детей (20); -достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни – (30); - качественный уровень организации и проведения мероприятий (30); -организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и

		<p>воспитания (10), -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (10).</p>
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20 %)	<p>-материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) – (30); -наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) – (20); -обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10); -обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); -эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20)</p>
3	Работа с кадрами (10 %)	<p>-укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) – (30); -развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) (20); -стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25); -работа по повышению квалификации педкадров (25).</p>
4	Социальная деятельность (20 %)	<p>-сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины) – (25); -организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий – (15); - работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе – (25); -высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся (10); - совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15); -работа с родителями детей группы риска (10)</p>
5	Управленческая деятельность (25 %)	<p>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и</p>

	<p>развитие социального партнерства с представительным органом работников) – (40);</p> <p>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20);</p> <p>-объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг – (25);</p> <p>-организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15).</p>
<p>Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)</p>	<p>-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) – (50);</p> <p>-показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса – (30);</p> <p>-организация обучения детей с ограниченными возможностями – (20).</p>

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

4. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дошкольного образования, процентные соотношения, оценочные баллы

№	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1	<p>Образовательно-воспитательная деятельность (30%)</p> <p>(оценивается 1 раз в квартал)</p>	<p>- участие воспитанников в районных (городских), республиканских, всероссийских конкурсах – (20);</p> <p>- высокий уровень организации и проведения мероприятий (районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах)- (15);</p> <p>- организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания- (10);</p> <p>- участие учреждения в инновационной деятельности и внедрение авторских программ- (20);</p> <p>- создание альтернативных форм развития дошкольного образования – (20);</p> <p>- изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания)- (15);</p>
2	<p>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (20%)</p> <p>(оценивается 1 раз в месяц)</p>	<p>- материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, использование в образовательном процессе дополнительных специально оборудованных помещений, кабинетов) – (30);</p> <p>- эффективность использования в воспитательно-образовательном процессе: медицинского кабинета, музыкального и спортивного залов, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования)- (20);</p> <p>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных групповых помещений, туалетов, мест личной гигиены, температурный и световой режим (в зависимости от их</p>

		<p>состояния и степени использования)- (10);</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – (20); - эстетические условия, оформление помещений упреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории- (20);
3	<p>Работа с кадрами (10%)</p> <p>(оценивается 1 раз в месяц)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) – (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) – (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – (25); - работа по повышению квалификации педагогических кадров – (25);
4	<p>Социальная деятельность (10%)</p> <p>(оценивается 1 раз в месяц)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - участие коллектива, детей, родителей в социально-значимых проектах, грантовых конкурсах различного уровня, общественная деятельность – (15); - расширение общественного участия (родителей, работа попечительских, управляющих советов) в деятельности дошкольного учреждения – (40); - работа с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации – (20); - высокий уровень организации культурно-массовых и спортивных мероприятий- (10); - выполнение плана функционирования одного дето-места – (15)
5	<p>Управленческая деятельность (20%)</p> <p>(оценивается 1 раз в месяц)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) – (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг – (25); - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15).
6	<p>Сохранение здоровья воспитанников в учреждении (10%)</p> <p>(оценивается 1 раз в месяц)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - применение здоровьесберегающих технологий – (25); - низкий процент заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие инфекционных вспышек – (20); - отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса – (20); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья

раз в месяц)	воспитанников, работа с родителями по сохранению здоровья детей – (20); - организация обучения детей с особенностями развития, коррекционная работа с детьми- (15)
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

5. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, процентные соотношения, оценочные баллы

№	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1	Учебная деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам итоговой аттестации - (20); - достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом – (20); - призеры олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - (15); - качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации – (15); - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками – (10); - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – (20).
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов – (15); - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - (15); - наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой – (15); - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) – (15); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования) – (15); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - (15); - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, озеленение, благоустройство пришкольной территории – (10).

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории – (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно -экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) – (35); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – (35)
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций – (15); - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися,- (25); - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков – (15); - занятость учащихся во внеурочное время – (20); - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.). PR образовательной деятельности учреждения – (25)
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) – (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20); -объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг – (25); -организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15).
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	<ul style="list-style-type: none"> - организация обеспечения учащихся горячим питанием – (20); - организация и проведение мероприятий, способствуют дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д. –(20); - организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации – (15).

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

**6. Критерии стимулирования руководителя, заместителей
руководителя МУ «Муниципальный Центр оценки качества образования»,
процентные соотношения, оценочные баллы**

№	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1	Работа с кадрами	-наличие и количество в учреждении работников, имеющих высшее

	(30 %)	профессиональное образование (не менее 60% от общей численности работников) - (40); - повышение квалификации работников – (25); - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов – (35).
2	Управленческая деятельность (50 %)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) – (50); - отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (30); - исполнение мониторинга качества образования школ, охват не менее 3 учреждений в квартал – (30).
3	Создание условий труда (20%)	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – (40); - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – (20); - наличие необходимого количества компьютерной техники – (40).

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.