СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета МАОУ Гимназия № 2
_____Т.В.Граблина

Директор МАОУ Гимназия № 2
_____Е.В.Кольцюк

Положения об оплате труда
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 2 на 01.01.2021 года

Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия № 2 (далее Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 06.08.2020 года № 3589.

Размер фонда оплаты труда МАОУ Гимназии № 2 (далее – Гимназии № 2) с 1 января 2021 года определяется на основании Решения городской Думы № 46 от 22.12.2020 г. «Об утверждении бюджета муниципального образования город Новороссийск на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов» (в действующей редакции), постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 07.09.2018 года № 3560 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Новороссийске на 2019-2021 годы» (в действующей редакции), приказа управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск № 950 от 13.11.2020 г. «О распределении средств муниципальной программы «Развитие Образования в городе Новороссийск» в 2021 году и на плановый период 2022-2023 гг. на финансирование муниципального задания учреждениям общего образования детей», Закона Краснодарского края № 4380-КЗ от 23.12.2020 г. «О краевом бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов" (в действующей редакции), приказа Управления образования № 1088 от «25»

декабря 2020 г. «О распределении субсидий на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в 2021 году и плановый период 2022-2023 г.г.», приказа Управления образования № 1099 от 25.12.2020 г. «О распределении субсидий на осуществление государственных полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в 2021 году и плановый период 2022-2023 г.г.» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ.

На 1 января 2021 года:

- **1,038** для учащихся в классах ФГОС (включая находящихся на домашнем обучении);
- **1,138** для учащихся в классах ФГОС с углубленным изучением отдельных учебных предметов (профильное обучение);
- **1,038** для учащихся в классах ФГОС с углубленным изучением отдельных учебных предметов;
- **1,798** для учащихся обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам;
- **1,798** для учащихся в классах ФГОС реализующих адаптивные основные общеобразовательные программы;
- **0,2** для учащихся, получающих образование в форме семейного образования;

95 % – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, 5% -доля МО (материального обеспечения) в утвержденном годовом нормативе.

При определении доли оплаты труда учитывается количество детей, обучающихся на дому, деление на подгруппы по иностранному языку во 2-11 классах, по трудовому обучению в 5-9 классах, по физической культуре в 10-11 классах, по информатике в 7-11 классах, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

1. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.1. Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые оклады (базовый должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.2. Оплата труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных образовательных организаций устанавливается с учетом:
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.3.Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.4.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.7. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденных в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым

должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, размеры повышающего коэффициента:

0,2 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц независимо от количества обучающихся в классе.

В случае если на педагогического работника возложены функции

классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам (свыше 3 дней).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.7. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников организаций (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц по основному месту работы и по основной должности При занятии штатной должности не в полном объеме, совмещении профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата

производится пропорционально отработанному времени, при совмещении профессий (должностей) пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает данную доплату или получает ее не в полном размере.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки доплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

3.7.1. Отдельным категориям работников могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.8. Стимулирующая доплата за почетное звание, отраслевую награду, почетную грамоту и т.д. устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, отраслевая награда, почетная грамота и т.д.

Размер доплаты за почетное звание, отраслевую награду, почетную грамоту и т.д. - 500 рублей

Другие стимулирующие выплаты за ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 года № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 500 рублей

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 700 рублей

при выслуге лет от 10 лет – 1000 рублей

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей образовательной организации с конкретными показателями качества выполняемых работ.

3.11. Работнику устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (Приложения № 1,2). Итоговое количество баллов, стоимость балла, конкретный размер выплат стимулирующего характера определяются комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании оценочного листа, представленного работником. При установлении указанных размеров выплат применяют балльную систему. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств в учреждении.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширения зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам:
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в пределах фонда оплаты труда, работникам привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере

не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер доплат компенсационного характера может быть установлен как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном выражении по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

другие выплаты: к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам; к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника и может выплачиваться:

- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника школы
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего работника гимназии
- в связи со свадьбой
- по состоянию здоровья работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты лечения)
- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.)

- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве

Выплата материальной помощи работнику производится при наличии экономии зарплаты или за счет стимулирующего фонда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, на выплату премий и материальной помощи.

Оплата труда работников Гимназии №2 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

Оплата труда руководителя Гимназии №2 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

Порядок снижения доплат.

Работникам, допустившим нарушения исполнительской дисциплины, возможно снижение доплаты по следующим критериям:
- одно нарушение – снижение доплаты на 10%;
- два нарушения – снижение доплаты на 20%;
- три нарушения – снижение доплаты на 30%;
- четыре нарушения – снижение доплаты на 40%;
- пять нарушений – снижение доплаты на 50%.

Так же доплаты могут быть сняты :
- при истечении срока, на который была установлена временная или разовая надбавка или доплата ;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату или надбавку ;
- при письменном отказе работника от установленной надбавки или доплаты ;
- администрацией до истечения срока, на который была установлена временная доплата или надбавка, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

Критерии оценки результативности деятельности.

1.1.Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

1.2. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

• проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

• обеспечение внешней экспертной оценки труда;

• усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих реализации государственной услуги, повышении качества обучения и воспитании в условиях реализации программы развития общеобразовательного учреждения.

1.5. Учреждение самостоятельно определяет для себя показатели эффективности деятельности работников, суммарное количество баллов.

7. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и средней заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей)

Руководитель учреждения - не более 3,0

Заместитель руководителя - не более 1,5

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, в отношении руководителя образовательной организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций устанавливаются учредителем общеобразовательной организации.

7.3. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

7.4. Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых образовательной организацией в размере до 5 процентов.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

7.5. Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем организации, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, стимулирующий фонд.

8.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

9.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

9.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

9.3. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные общеобразовательные организации, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня трудоустройства молодого специалиста в размере 3 000 (три тысячи) рублей.

Ежемесячная выплата молодому специалисту осуществляется при

установлении в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки пропорционально объему педагогической нагрузки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией и молодым специалистом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

.

В случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

9.4. Выплата осуществляется при условии выполнения объема и нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки) (учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки) за фактическое отработанное время согласно табелю учета рабочего времени.

В случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени, выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательных организаций определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N x H x Д, где:

ФОТ - фонд оплаты труда

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных

H - количество учащихся на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется из анализа фактически сложившихся затрат.

1.2. При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда

оплаты труда.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Директор МАОУ Гимназии № 2 в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, указанные в пунктах 1 и 3 приложения к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») устанавливается в размере 71 % от фонда оплаты труда гимназии;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 приложения к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в размере 29 % от фонда оплаты труда гимназии.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части :

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с),где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп ;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ :

проверка письменных работ,

заведование кабинетами, мастерскими, музеями,

организация воспитательной работы с учащимися,

руководство городскими и школьными методическими объединениями

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой и составляет с 1 января 2022 года 29 % от общего фонда оплаты труда.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, в гимназических класса при расчете СТП учитывается поправочный коэффициент 1,1:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) – НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) –базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Стоимость педагогической услуги в Гимназии № 2 с 1 января 2021 г. составляет 5,13 в обычных классах и 5,64 в гимназических классах, при обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из оклада учителя по штатному расписанию.

Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН). Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других), предусмотренных Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного

оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

ЗПп = Стп х Н х Уп х А х Г+УЗ+ДВ, где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению школы.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (значение Г - 2,0) ;

УЗ – сумма доплат за ученую степень и почетные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя ;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

11. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента 2,0, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому и

рассчитывается от базового оклада базовой ставки заработной платы работников учреждений, перешедших на отраслевую систему оплаты труда

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение рассчитывается:

Доб = Окл / УчН * Кч, где

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ)

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов, согласно учебного плана

В период летних каникул обучение на дому не начисляется педагогическим работникам.

На основании постановления администрации муниципального образования город г. Новороссийск № 3589 от 06.08.2020 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск» оклады составили:

Наименование должностей	Оклад	Минимальный повышающий коэффициент	Персональный повышающий коэффициент	Итого оклад
Социальный педагог	8472	0,08+115,00		9434
Делопроизводитель	5726			5726
Педагог-психолог	8472	0,09+115,00		8587
Специалист по кадрам	6405		3,0	19215
Библиотекарь	6405			6405
Зав.библиотекой	8925			8925
Старший вожатый	8472	0,0+115		8587
Уборщик служебных помещений	5629			5629
Ведущий экономист	6405	0,2	3,0	23058
Специалист по закупкам	6405	0,3	3,0	24980
Дворник	5629			5629
Педагог дополнительного образован	8472	0,08+115,00		9265
Учитель логопед	8472	0,1+115,00		9434
Преподаватель-организатор ОБЖ	8472	0,1+115,00		9434
Учитель	8472	0,1+115,00		9434
Лаборант	5823		3,0	17469
Старший методист	8472		0,1	9434
Электрик	5629			5629
Программист	6405			6405

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Должностной оклад директора общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений,

определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учетом квалификационной категории.

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Применяемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Фонд заработной платы для определения должностного оклада заместителя директора формируется в размере 70% от должностного оклада директора школы, с учетом количества должностей заместителей директора в штатном расписании школы.

Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (педагогу-психологу, учителю-логопеду, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования устанавливаются коэффициенты профессионального квалификационного уровня (ПКУ) – 0,06-0,2; ведущему экономисту, специалисту по кадрам, специалисту по закупкам, заведующей библиотекой, лаборанту - персональный повышающий коэффициент – 3,0.

Настоящее Положения может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения.

Ведущий экономист Булатникова И.В.