



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Л.Р. Абдульвапова
Протокол № 12 от 30.08.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАОУ СОШ № 28
№ 325-ОД от 01.09.2020г.

Директор МАОУ СОШ № 28
Л.М. Жуковская

«31» сентября 2020 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 28
муниципального образования город Новороссийск
на 1 сентября 2020 г.**

1. Положение об оплате труда (далее – Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 28 муниципального образования город Новороссийск (далее – МАОУ СОШ № 28) является локальным нормативным актом для МАОУ СОШ № 28, разработано в соответствии с 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 образования Краснодарского края», приказ управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 06.08.2020г. № 3589 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 26.05.2020г. № 2500 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», Уставом МАОУ СОШ № 28.

1.1. Положение устанавливает систему оплаты труда в МАОУ СОШ № 28 в соответствии со спецификой учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением, являются неотъемлемой частью коллективного договора, а также трудовых договоров, регулирующих отношения между МАОУ СОШ № 28 и работниками.

1.3. Положение принято с целью оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, достижения упорядоченности системы оплаты труда, обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей.

2. Размер фонда оплаты труда (далее - Фонд) МАОУ СОШ № 28 с 1 января по 31 декабря 2020 года определяется согласно «Методики планирования расходов на

оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края» согласно утвержденного норматива подушевого финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – Норматив), с учетом соответствующих поправочных коэффициентов.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

- с 1 января по 31 августа 2020 года:

$$\text{ФОТ} = (((35 \times 27897 \times 1) + (1523 \times 27897 \times 1,038))) \times 8 \times 95,94\%$$

где:

- 27897 рублей – норматив подушевого финансирования на 1 учащегося, обучающегося в 2020г. (с 1 января по 31 августа) с учетом поправочного коэффициента 1,0 (нормативы на 12 месяцев 2020 года утверждены Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ «О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»);

- 35 – количество учащихся, обучающихся в обычных классах (11класс) МАОУ СОШ № 28 с 1 января по 31 августа 2020года;

- 1523 – количество учащихся, обучающихся в 1-10х классах по Федеральному Государственному Образовательному Стандарту начального общего образования, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009г. № 373 в редакции от 31 декабря 2015г., (далее ФГОС) с 1 января по 31 августа 2020 года;

- 1,038 – поправочный коэффициент обучающихся по Федеральному Государственному Образовательному Стандарту начального общего образования, утвержденному приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018г. № 3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»;

- 12 кол-во месяцев всего (01.01.2020 по 31.08.2020г);

- 95,94% - доля фонда оплаты труда с 01.01.2020-31.08.2020г. (с начислением на оплату труда в нормативе) на реализацию основных общеобразовательных программ, сложившихся вследствие повышения оплаты труда и сохранения доли материального обеспечения (4,06% - доля материального обеспечения).

- с 01.09.2020г. по 31.12.2020г.

$$\text{ФОТ} = (1626 \times 27897 \times 1,038) \times 4 \times 95,94\%$$

где:

- 27897 рублей – норматив подушевого финансирования на 1 учащегося, обучающегося в 2020г. (с 1 сентября по 31 декабря) с учетом поправочного коэффициента 1,0 (нормативы на 12 месяцев 2020 года утверждены Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ «О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»);

- 1,038 – поправочный коэффициент обучающихся по Федеральному Государственному Образовательному Стандарту начального общего образования, утвержденному приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018г. № 3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»;

- 1626 – количество учащихся, обучающихся в 1-11х классах по Федеральному Государственному Образовательному Стандарту начального общего образования, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 6 октября 2009г. № 373 в редакции от 31 декабря 2015г., (далее РГОС) с 1 сентября по 31 декабря 2020 года;

- 12 кол-во месяцев всего (01.09.2020 по 31.12.2020г);

- 95,94% - доля фонда оплаты труда с 01.09.2020-31.12.2020г. (с начислением на оплату труда в нормативе) на реализацию основных общеобразовательных программ, сложившихся вследствие повышения оплаты труда и сохранения доли материального обеспечения (4,06% - доля материального обеспечения).

3. Из общего фонда оплаты труда (с начислениями) резервируется централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения в размере 1,1% с 01.01.2020г. по 31.12.2020г от ФОТо.

$ФОТ = ФОТо - С(д)$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы (за минусом центр. фонда стимулирования руководителя);

С(д) – стимулирующий фонд руководителя (1,1% с 01.01.2020г. по 31.12.2020 от ФОТо).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда МАОУ СОШ №28 распределяется на фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ = ФОТ_{пп} + ФОТ_{пр}$, где:

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

4. Директор МАОУ СОШ №28, Жуковская Л.М., в соответствии с пунктом 4 пп 4 статьи 28 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 03.02.2014г. и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных законодательством РФ, формирует и утверждает штатное расписание школы.

4.1. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку) устанавливается в размере 72,0% с 01.01.2020г. по 31.12.2020 от фонда оплаты труда школы.

4.2. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 28% с 01.01.2020г. по 31.12.2020 от фонда оплаты труда школы.

4.3. Данное соотношение может быть изменено МАОУ СОШ №28 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда

платы труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных тарифных единиц и других условий.

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

$ФОТ_{пп} = ФОТ_{пп}(б) + ФОТ_{пп}(с)$, где:

ФОТ_{пп}(б) – базовая часть ФОТ_{пп};

ФОТ_{пп}(с) – стимулирующая часть ФОТ_{пп}.

5.1. 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:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- организация работы с учениками в классе;
- работа с казачьими классами;
- работа по внеурочной деятельности (ФГОС);
- заведование кабинетами, мастерскими, музеями;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
- ведение кружковой, клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа по руководству профильных отрядов;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- за звание «Почетный работник общего образования РФ»;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей, а также доплат за расширение функциональных обязанностей учителей составляют 7,4% с 01.01. 2020г. по 31.08.2020г., 7,49% с 01.09. 2020г. по 31.12.2020г. от фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Данное соотношение может меняться в зависимости от объема внеурочной деятельности и изменения структуры фонда оплаты труда. Порядок и размер выплат указаны в Приложении № 1.

5.2. На стимулирующую часть направляется 33,8% с 01.01.2020г. по 31.08.2020г., 32,36% с 01.09.2020г. по 31.12.2020г. от фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Размер стимулирующей части может быть изменен МАОУ СОШ № 28 самостоятельно в зависимости от фактического размера фонда оплаты труда направляемого на оплату базовой части оплаты труда педагогического персонала, введения дополнительных штатных единиц и других условий, влияющих на структуру фонда оплаты труда. Распределяется стимулирующий фонд педагогического персонала согласно п. 13, 17, 19 настоящего Положения и Приложению 2.

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом состоит из базовой (тарифной) части (55% с 01.01.2020г. по 31.08.2020, 50,55% с 01.09.2020г. по 31.12.2020г.) и стимулирующей части (45% с 01.01.2020 по 31.08.2020, 49,45% с 01.09.2020г. по 31.12.2020г.)

Данное соотношение может быть изменено МАОУ СОШ №28 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)}$, где:

ФОТпр – педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр.

Распределяется стимулирующий фонд педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно п. 13, 17, 19 настоящего Положения и Приложению 2.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников не связанных с учебным процессом МАОУ СОШ № 28 распределяется согласно п. 13, 17, 19 настоящего Положения и Приложению 2.

7. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

8. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа), далее – 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:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{СТП} = \frac{\dots}{\dots},$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$$

где:

СТП – стоимость педагогической услуги;

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.

8.1. Годовое количество часов по учебному плану определяется по приказу управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 06.08.2020г. № 3589 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 26.05.2020г. № 2500 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск».

8.2. Рассчитанная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется с помощью коэффициента, учитывающего квалификационные категории педагогических работников. Его значение МАОУ СОШ №28 определяет самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию, с 01.01.2020г. по 31.12.2020г. – 0,11.

8.3. В случае если в течение года изменяется норматив подушевого финансирования стоимость педагогической услуги может быть перерасчитана исходя из нового норматива.

8.4. С 1 января 2020 по 31 декабря 2020 года для МАОУ СОШ № 28 СТП – 5,24 руб.

9. Заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times ((\text{Уп} \times (115/18)) \times \text{П} \times \text{Г} + \text{ДВ} + \text{Спп}), \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, 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);

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

П = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

П = 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

П = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

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

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

Спп – стимулирующие выплаты педагогам, осуществляющим учебный процесс.

115 – базовая доплата к окладу, пропорционально ставке 18 часов.

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

9.2. Учебный план разрабатывается МАОУ СОШ №28 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

9.4. Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

9.5. При установлении учебной нагрузки больше нормы 36 часов, требуется письменное согласие работника.

9.6. При определении оклада, ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае педагогическая нагрузка в месяц определяется с учетом коэффициента Г-2,0, а оклад, ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

9.7. При обучении детей на дому оклад, ставка заработной платы педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого не включен ребенок, обучающийся на дому.

9.8. 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), либо чаще в зависимости от изменения норматива подушевого финансирования или СТП.

10. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, осуществляется по новой отраслевой системе оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МАОУ СОШ № 28, повышающие коэффициенты к окладам определяются согласно приказа управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 06.08.2020г. № 3589 «О

внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 26.05.2020г. № 2500 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образуют новый оклад.

10.1. Для педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного персонала (заведующая библиотекой), заработная плата определяется по формуле:

$$ЗП_{пр} = О_{к} + 115 + С, \text{ где:}$$

$О_{к}$ – должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов;

$С$ – стимулирующие выплаты.

115 – базовая доплата к окладу на ставку.

Для учебно-вспомогательного персонала, а также младшего обслуживающего персонала заработная плата определяется по формуле:

$$ЗП_{пр} = О_{к} + С, \text{ где:}$$

$О_{к}$ – должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов;

$С$ – стимулирующие выплаты.

11. Оплата внеурочных по ФГОС.

Оплата внеурочной деятельности при реализации федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования по направлениям: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное; общеинтеллектуальное; общекультурное осуществляется из Фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляющего учебный процесс. Доплата за внеурочную деятельность по ФГОС рассчитывается исходя из количества часов:

$$ДВД(ф) = Ч(ф) \times 150 \text{ руб, где:}$$

$ДВД(ф)$ – доплата за внеурочную деятельность по ФГОС;

$Ч(ф)$ – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.,

150 руб. – установленная стоимость одного часа в неделю (т.е. 4 часа в месяц)

12. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящим положением, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

12.1 Пособие по уходу за ребенком до 3х лет в размере 50 рублей выплачивается из фонда материально-технической базы (МТБ) и начинает выплачиваться одновременно с пособием по уходу за ребенком до 1,5 лет, выплата производится сотруднику в единичном размере и не зависит от количества детей с

оторыми сотрудник находится в декрете. Выплата производится пропорционально календарным дням. Данное пособие назначается и выплачивается тем сотрудникам, которых отпуск по уходу за ребёнком начался до 1.01.2020г. (до исполнения ребёнком 3 лет, либо до окончания отпуска по уходу за ребёнком). С 01.01.2020 года входящим в отпуск по уходу за ребёнком ежемесячная компенсационная выплата матерям 50 рублей отменена.

13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

13.1. С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности им устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

13.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 и его размерах принимается по решению Профсоюзного комитета и руководителя МАОУ СОШ № 28 персонально в отношении конкретного работника.

Размер индивидуального повышающего коэффициента – до 3,0.

Решение о введении соответствующих норм принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

13.3. Педагогическим работникам, работникам административно-управленческого персонала, работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу за интенсивность и высокие результаты:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за стаж;

стимулирующая выплата отдельным категориям работников;

стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МАОУ СОШ №28, по предоставленным сведениям от заместителей директора, заседания тарификационной комиссии, в пределах бюджетных

осигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

13.4. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала 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, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

13.5 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования. Надбавка устанавливается фиксированной суммой (приложением № 2) исходя от стажа работы. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы, определяется в приказе управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 06.08.2020г. № 3589 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 26.05.2020г. № 2500 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

13.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

1000 рублей – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

13.7 Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, из бюджета субъекта РФ, выполняющим функции классного руководителя в размере 4000 руб. в месяц за один класс-комплект, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования». Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух

классов, то выплата производится в размере 8000 руб. за выполнении этих функций в каждом классе.

3.8 Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам с 01.09.2020г, из средств федерального бюджета РФ, выполняющим функции классного руководителя в размере 5000 руб. в месяц за один класс, но не более двух классов, на основании постановления Правительства РФ от 04.04.2020г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования». Выплата 5000руб. производится дополнительно к выплате 4000 руб., снижение которой не допускается. В случае если месяц, за который производилась выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени. Пропорционально отработанному времени выплачивается замещающему педагогу.

13.9 Стимулирующая доплата отдельным категориям работников (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме производится в размере 3000 руб. в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме ли в случае если месяц, за который производилась выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата производится учителям, прочему педагогическому персоналу, младше - обслуживающему персоналу.

13.10. Размер и порядок распределения стимулирующих выплат определен согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

14. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

14.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 28, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

МАОУ СОШ № 28 принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то компенсационные выплаты за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда не

устанавливается. Оплата мероприятий по охране труда производится за счет вычисленных отчислений от ФОТ 0,2% в ФСС, по приказу ФСС.

14.2. 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.

14.3 Почасовая оплата труда учителей производится за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, исходя из Стп, количества учеников в классе замещения и часов замещения. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающиеся коэффициенты за квалификационную категорию.

14.4. 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.

14.5. 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.

14.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

14.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

14.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

15. Порядок и условия премирования работников учреждения

15.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАОУ СОШ № 28 могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению Профсоюзного комитета и руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

15.2. 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 проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

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. Размер премии определяется в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Расчет и оплата постоянных доплат (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) установленных из стимулирующего базового и стимулирующих фондов производится пропорционально фактически отработанному времени.

Расчет и оплата разовых доплат (установленная разовым приказом, за достижения в текущем месяце) производится за выполненную работу в текущем месяце фиксированной суммой.

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

15.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

15.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- сложность, интенсивность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- 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.

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

16. Материальная помощь и стимулирующие выплаты.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (Приложение № 2).

16.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает решение Профсоюзный комитет и руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

16.2. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится по решению руководителя и профсоюзного органа.

17. Оплата труда руководителя МАОУ СОШ № 28, заместителей руководителя.

17.1. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс. При расчете средней заработной платы педагогов осуществляющих учебный процесс не учитывается заработная плата за учебные часы руководителя, оплата за надомное обучение, базовая доплата к окладу за методическую литературу. Заработная плата педагогических работников делится на физические лица (количество учителей).

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности и доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников), с учетом всех категорий повышения квалификаций;

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

МАОУ СОШ №28 относится к 1-й группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2 (при численности учащихся более 1 тысячи человек).

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда директора школы устанавливаются управлением образования.

17.2. Органы исполнительной власти Краснодарского края и муниципального образования г. Новороссийск – главные распорядители средств краевого и муниципального бюджетов, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

17.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора по решению Профсоюзного комитета и руководителя школы в рублевом эквиваленте.

17.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 17 настоящего Положения.

17.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого/муниципального бюджета.

17.6. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются распорядителем средств краевого/муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

17.7. Руководителю МАОУ СОШ № 28 может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

18. Штатное расписание.

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

18.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя.

18.3. Штатное расписание составляется по всем по видам персонала.

18.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. К штатному расписанию составляется штатная расстановка, расшифровывающая ставки по занимаемым фактически физическим лицам с указанием фамилий, окладов, постоянно установленных доплат.

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

18.6. Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций.

19. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

19.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 30 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).

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

19.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- заболевание, требующее длительного лечения.

19.4. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные общеобразовательные организации, осуществляются ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 3 000 (три тысячи) рублей, второй год - в размере 2 000 (две тысячи) рублей, третий год - в размере 1 000 (одна тысяча) рублей.

19.5. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.

19.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе осуществляются в пределах фонда оплаты труда в период.

20. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования, наличием вакансий и по другим причинам направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

21. Порядок установления, выплат и снятия доплат и надбавок.

Надбавки и доплаты устанавливаются в абсолютном денежном выражении.

Размеры доплат максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема и сложности работ, выполняемых ими.

Надбавки и доплаты могут быть уменьшены или сняты по решению Профсоюзного комитета и руководителя:

- 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;
- до истечения срока, на котором была установлена временная доплата или надбавка, в случае если характер выполняемой работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения, ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения задания, нарушения трудовой дисциплины;
- за качественное выполнение доплата может быть пересмотрена в сторону увеличения.

Решение по размеру и выплате доплат по Приложению 1 и 2 настоящего Положения, осуществляется в пределах выделенного фонда распорядителем средств.

22. Порядок принятия, отмены, изменения Положения и внесения в него изменений.

Положение принимается и утверждается два раза в год 1 января и 1 сентября — соответственно количеству обучающихся на 1 января или 1 сентября, либо чаще чем два раза в год в зависимости от изменения норматива подушевого финансирования.

Положение может быть отменено, изменено и дополнено только по решению общего собрания трудового коллектива. Любое дополнение или приложение к настоящему Положению является неотъемлемой его частью.

Уменьшение и увеличение доплат осуществляется приказом директора образовательного учреждения согласно представлению зам. директора курирующего работу данного сотрудника.

23. Оплата труда работников МАОУ СОШ №28 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

23.1. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц. 15 числа за первую половину фактически отработанного времени и оставшийся расчет за отработанный месяц 30 числа.

23.2. При не выходе сотрудника на работу по причине болезни без подтверждения больничным листом, заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени. При предоставлении больничного листа, производится перерасчет.

24. Оплата отпускных производится на основании приказа и графика отпускных. Рассчитывается от среднего заработка и количество дней отпуска. В расчет среднего заработка включается только средства краевого бюджета, чтобы не допустить нецелевого расходования средств по краевому бюджету.

Ведущий экономист



Воробьева Т.С.