

**МАОУ лицей «Морской технический»
Муниципального образования город Новороссийск**



УТВЕРЖАЮ:
Директор МАОУ лицей «МТ»
И.П. Маркова

01 сентября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ лицей «Морской технический»
муниципального образования город Новороссийска
с 1 сентября 2020 года

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ лицея «Морской технический» муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда. В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных организаций, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, 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 Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», приказа ДОН Краснодарского края № 2871 от 10.08.2007 г. «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края», приказа ДОН Краснодарского края № 2904 от 13.08.2007 г. «Об утверждении примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края», Закона Краснодарского края «О краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов» № 3939-КЗ от 21.12.2018 г., Приказа Министерства образования и науки РФ «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373, Постановления администрации город Новороссийск № 3589 от 06.08.2020 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск"

Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее положение по решению руководителя и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения может быть изменено (уточнено, расширено, исключено) в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1. Формирование фонда оплаты труда лица.

- 1.1 Размер фонда оплаты труда МАОУ лица «Морской технический» определяется исходя из утвержденного Закона Краснодарского края №3939-КЗ от 21.12.2018г. «О краевом бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов», Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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), на основании Решения городской Думы № 480 от 26.11.2019г. «Об утверждении бюджета муниципального образования город Новороссийск на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов» (в действующей редакции).

поправочный коэффициент -1.1 в лицейских классах, осуществляющих углубленную подготовку по определенному направлению,
поправочный коэффициент -1.138 для лицейских классов, реализующих федеральный государственный стандарт (ФГОС) в 5 – 7 классах,
поправочный коэффициент – 1.038 в базовых классах, реализующих федеральный государственный стандарт (ФГОС), по следующей формуле:

$$ФОТо = N * H * Д,$$
 где

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 N – норматив подушевого финансирования на одного учащегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях города Новороссийска;

H - количество учащихся в лицее на 1 сентября ;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ по фактически сложившимся затратам составляет **95,74%**.

1.2 При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие лицейских классов, количество детей, обучающихся на дому, количество детей 1 - 4, 5 - 9 классов, обучающихся по ФГОС, а так же другие факторы, влияющие на размер фонда оплаты труда.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя МАОУ лица «Морской технический».

2.1 Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ * ц,$ где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

Фот – фонд оплаты труда лица;

ц- централизованная доля фонда оплаты труда лица.

Принятый размер централизованной доли ФОТ цст **1,1 %** - с 1 сентября.

2.2 Премирование руководителя общеобразовательного учреждения с критериями осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливается Управлением образования, в ведении которого находится учреждения.

3 Распределение фонда оплаты труда лица.

3.1 Фонд оплаты труда лица 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 в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 07.11.2014г.

$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}$, где:

ФОТо- фонд оплаты труда лица;

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.

3.2 Руководитель лицея в соответствии Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание МАОУ лицея «МТ» в пределах фонда оплаты труда, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и др.) в пределах фонда оплаты труда лица в соотношении:
-доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере **73,5 %** к общему фонду оплаты труда лица;
-доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере **26,5 %** к общему фонду оплаты труда лица;

3.3 Соотношение может быть изменено лицеем самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсирующего характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством, воспитательная работа.

3.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и не аудиторной (внеурочной) деятельности до 20% от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- Проверка письменных работ;
- Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- внеурочная деятельность учителей 1– 4, 5-9 классов по программе ФГОС, рассчитанной в соответствии со стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- другие виды работ, не входящие в круг основных должностных обязанностей.
- повышающий коэффициент на обеспечение периодическими изданиями

3.6. На стимулирующую часть направляется не менее 30% от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, согласно разработанного положения.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных учреждений образования.

3.7. 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:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, 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.

ФОТ пр(с) – стимулирующая часть ФОТпр.

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4 Определение стоимости педагогической услуги в МАОУ лицей «Морской технический».

4.1 Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимости 1 ученико-часа-Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумма доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) * 245}{(a1 * v1 + a2 * v2 + a3 * v3 + \dots + a10 * v10 + a11 * v11) * 365}$$

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 не аудиторской (внеурочной) деятельности учителя;

a1- количество учащихся в первых классах;

a2- количество учащихся во вторых классах;

a3- количество учащихся в третьих классах;

a11- количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

в1- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2 Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

4.3 Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деление классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года №196 (далее типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года №17-253-6.

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

4.5 Определенная таким образом стоимость педагогической услуги скорректированная на коэффициент _____ ФОТп(б)) применяется для расчета заработной платы учителей, осуществляющих обучение в этих классах.

Конкретная величина коэффициента определяется лицеем самостоятельно.

4.6 Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2 учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем- в два раза) и повышения заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

4.7 Поправочный коэффициент установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося лицейских классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 12% при определении стоимости педагогической услуги.

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

5.1 Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Р \times Уп \times \Phi \times \Gamma + ДВ$, где:

ЗПп – заработная плата учителя, 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 - 1,15 для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению лицея.

Г - коэффициент, учитывающий деление класса на группы (значение $\Gamma = -2,0$)

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.

5.2. При определении оклада (должностного лица), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым

положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя их количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении). Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ, постановлением администрации муниципального образования город-герой Новороссийск от 07.11.2014г. № 8679 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования от 18.08.2014г. №632».

Месячная заработная плата учителей, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому определяется путем умножения ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов пед. работы в неделю.

5.4. 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).

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

5.5. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других пед. работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других пед. работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за пед. работу специалистов предприятий, учреждений, организаций; выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной пед. работы определяется путем деления ставки заработной платы за установленную норму пед. работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество часов за условные четыре недели – $18 * 4 = 72$ час.

При оплате за пед. работу специалистов предприятий, учреждений, организаций размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно.

6 Расчет заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера лицея.

6.1 Должностной оклад директора лицея устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (физических лиц).

$$O_p = O_{срп} * K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников (физических лиц по основной должности «учитель» с учетом квалификации, категории) осуществляющих учебный процесс;

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

Рекомендуемые 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 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.

МАОУ лицей «Морской технический» относится к 1-й группе по оплате труда руководителей учреждений – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1 тысячи человек).

Управление образования устанавливает дополнительные выплаты директору лицея. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя образовательного учреждения.

6.2 Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70% от оклада директора лицея, исчисленного в соответствии подпунктом 6.1. настоящей методики. Зарботная плата состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3 Оплата труда отдельных категорий работников производится в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 07 ноября 2014 года (в ред. от 08.12.2017 года). На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор лицея самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и за обеспечение периодических изданий образует новый оклад.

6.4 Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения установлены следующие:

Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационной группе	Повышающие коэффициенты
Базовый размер оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы - 8068 рублей		
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед, педагог-библиотекарь	0,10

6.5. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

6.6. Установление окладов (должностных окладов) медицинским, библиотечным и другим работникам, не относящимся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании город Новороссийск.

6.7. Компенсационные и стимулирующие выплаты таким работникам учреждения производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

6.8. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, не связанных с учебным процессом устанавливаются:

- 36 часов в неделю – педагогам-психологам, социальному педагогу, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

7. Рабочие общих профессий

7.1. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются на основе Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город герой Новороссийск в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Базовый размер окладов (базовых должностных окладов)
по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Базовый размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	5726,00
2 квалификационный разряд	5823,00
4 квалификационный разряд	5430,00

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Базовый размер должностных окладов, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник; рабочий по уборке зданий; уборщик служебных помещений, слесарь-электрик	5726,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, секретарь, лаборант	5823,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного

персонала третьего уровня

6405 рублей;

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер должностного оклада	Повышающий коэффициент	Оклад с учетом ПКУ и доплаты 115,00
-бухгалтер, техник, инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, специалист по закупкам (контрактный управляющий).	6405,00		6405,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

четвертого уровня

8732 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8732 рублей			
экономист (главный)*	8732	0,1	9605,20

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

8472 рублей.

Должности педагогических работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	8472,00	0,00	8472,00
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8472,00	0,08	9264,00
3 квалификационный уровень			
Педагог-психолог.	8472,00	0,09	9349,00
4 квалификационный уровень			
Учитель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	8472,00	0,1	9434,00

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075, и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- Заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- Заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- Заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была

установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.4. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено, требуется письменное согласие работника.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. - Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется тарификацией путем подушевого финансирования за фактическое количество часов и учащихся.

В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категория специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993г. № 7.

8.2. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования) устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному уровню.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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 нему в окладу.

8.3. Работникам, относящимся к категориям учебно-вспомогательного персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- 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.

8.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования;

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10%;

при стаже работы от 10 лет - 15%.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

8.5. Стимулирующая доплата за выполнение функции классного руководителя, за работу с учениками, выплачивается из бюджета субъекта Российской Федерации и устанавливается из расчета 4 000 рублей (в классе с наполняемостью не менее наполняемости (25 человек), установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, установленной приказом Министерства образования и науки РФ № 1015 от 30.08.2013 года.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера данной выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующая выплата выплачивается за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

Стимулирующая доплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается из средств федерального бюджета и устанавливается из расчета 5 000 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 РФ от 4 апреля 2020 года № 448 "О внесении изменений в государственную программу РФ "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642.

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, независимо от количества обучающихся в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается с 1 сентября 2020 года.

Стимулирующая доплата отдельным категориям работников учреждения (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производится из расчета 3000 рублей в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени (перечень отдельных категорий работников учреждение определяет самостоятельно исходя из сложившейся ситуации и в пределах ФОТ);

Доплата молодому специалисту устанавливается, педагогическому работнику, поступившему на работу в общеобразовательное учреждение в первый год – в размере 3000 рублей, второй год – в размере 2000 рублей и третий год – в размере 1000 рублей. Молодым специалистом 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 обучения), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе)

Данная выплата осуществляется ежемесячно при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической нагрузки), установленной на ставку заработной платы (должностной оклад).

8.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу с вредными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.7. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным и праздничным датам.

Премирование осуществляется по решению директора лица в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников лица. Конкретный размер может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты 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;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

-премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

-премия за интенсивность и высокие результаты выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения лица).

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

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор лицея на основании письменно заявления работника.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов):

9.2. При наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании устанавливается уровень образования – высшее профессиональное;

9.3. При наличии диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании устанавливается уровень образования – среднее профессиональное;

9.4. При наличии диплома государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливается уровень образования – высшее профессиональное;

9.5. При окончании трех полных курсов высшего учебного заведения и приравненных к нему учебных заведений устанавливается уровень образования – среднее профессиональное;

9.6. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии может быть установлена та же квалификационная категория, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование.

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

11 . Гарантии по оплате труда.

11.1 Размеры и порядок оплаты труда работников определяется в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

11.2 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно- управленческого, педагогического, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075, введен в действие с 4 августа 2011 года. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных постановлением.

11.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной правительством Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работников.

11.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

11.6 Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается лицом самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Доплаты за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом выражении к окладам (должностным окладом), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия доплат, надбавок, премий определяются в:

- «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ лица «МТ»;
- «Положении о доплатах из базовой части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ лица «МТ»;
- «Положении о доплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом МАОУ лица «МТ».

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам,

связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

11.8 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

11.9. Оплата труда работников лица производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

11.11. Оплата труда директора лица производится на основании трудового договора с МКУ «Управление образования».

12. Заключительные положения

По решению Совета школы отдельные пункты настоящего Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены). Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАОУ лицей «МТ»

