

Приложение № 2 к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 14
муниципального образования город Армавир



«С утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №14

О.П. Ситникова

«22» 04. 2021 г.

«Согласовано»

председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №14

О.В. Дегтярева

«22» 04. 2021 г. №14

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ –
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края, утверждённой постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир от 19 апреля 2010 года № 1326 "О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город Армавир", Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования город Армавир, утверждённым постановлением главы администрации муниципального образования город Армавир № 3591 от 21.11.2008г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир», Постановлением администрации муниципального образования город Армавир от 26 октября 2012 года № 3587 "О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от 19 апреля 2010 года № 1326 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город Армавир», постановлением администрации муниципального образования город Армавир от 19 декабря 2013 года № 4000 "О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от 19 апреля 2010 года №1326 "О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город Армавир".

1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчёта заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

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

1.6. Условия оплаты 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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Заработная плата за месяц не может быть ниже утверждённого минимального размера оплаты труда у работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности).

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер фонда оплаты труда определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в учреждении, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитывается количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

2.4. Соотношение, указанное в подпунктах «а», «б» пункта 2.3. настоящего положения может быть изменено учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по

категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

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

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;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, 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;

- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.5.2. Часы внеурочной (дополнительной) деятельности учителя, осуществляющего программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившиеся в данном общеобразовательном учреждении:

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

2.5.3. На стимулирующую часть направляется не менее 25 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

2.6. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера определяет Положение о порядке распределения неаудиторных доплат и стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 14

2.7. 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;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады.

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

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ УСЛУГИ

3.1. 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 обучающихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

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

a_1 – количество обучающихся в первых классах;

a_2 – количество обучающихся во вторых классах;

a_3 – количество обучающихся в третьих классах;

a_{11} – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

...

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.2. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные

федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

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

5. РАСЧЁТ 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:

$$O = (Стп \times Н \times Уп \times П \times Г) + (115 \text{ руб.} \times Уп) / 75,6, \text{ где}$$

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

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученика-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 месяц устанавливается коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

115 руб. – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленный законодательством Краснодарского края;

75,6 – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в месяц. (18*4,2).

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении, а также нормами действующего законодательства РФ. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента «Г», а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент «Г» устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента «Г» устанавливается учреждением самостоятельно.

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

6. РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ.

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, определяемой в зависимости от количества обучающихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 800 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности обучающихся от 501 до 800 человек);

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

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования город Армавир.

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной общеобразовательным учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и сумму базовой части на ежемесячную компенсацию по приобретению книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6.2. Оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой учреждения устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя учреждения.

6.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, должностной оклад руководителя учреждения подлежит корректировке в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.

7.1 Выплаты стимулирующего характера и применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

7.2 Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

7.3 Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники МБОУ-СОШ №14, на которых (с их письменного согласия) приказом директора школы возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

7.4 Список Педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора школы.

7.5 Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе.

7.6 Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику.

7.7 Вознаграждение выплачивается в классе(классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программах, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.8 Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета с 01 сентября 2020 года.

7.9 Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им в денежной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.10 На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

7.11 Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся школы, а также периоды(приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды плата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены(приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Размеры и порядок оплаты труда работников учреждения определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми главой муниципального образования город Армавир, положением об оплате труда работников учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.2. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

8.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, требуется письменное согласие работника.

8.4. 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, Краснодарского края, а также правовыми актами муниципального образования город Армавир.

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы муниципального образования город Армавир.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края, а также правовыми актами муниципального образования город Армавир.

8.6. При обучении детей на дому оклад педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, применяется повышающий коэффициент 0,2, учитывающий повышение оклада на 20%.

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 учреждения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575783

Владелец Ситникова Ольга Петровна

Действителен с 01.09.2021 по 01.09.2022