

«Утверждаю»
Директор МБОУ Гимназия
№ 14 «Университетская»
Приказ № 60/2-од.от
03.09.2014 г.



Л.В.Судоргина

«Согласовано»
Председатель
профсоюзного комитета



Е.И.Исаева

«Согласовано»
Председатель
Управляющего
совета

Поветьева

И.В.Поветьева

Утверждено
на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ Гимназия № 14
«Университетская»
(протокол № 1
от 02.09.2014)

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Гимназия № 14 «Университетская»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании Постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 N 20 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области", с учетом внесенных изменений и дополнений постановлениями Губернатора от 15.12.2008 № 504 и от 08.05.2009 № 188, Постановления Правительства Новосибирской области от 18.02.2013 № 58-п «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области», Постановления мэра от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановления мэра от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска», Постановление мэрии г. Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих», Постановления мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска», Постановления мэрии города Новосибирска от 28.11.2013 № 11128 «О внесении изменений в отдельные правовые акты мэрии города Новосибирска», Соглашения о внесении изменений в областное отраслевое соглашение по государственным учреждениям Новосибирской области,

подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2011-2013 годы от 25.09.2013 № 10 (с изменениями на 2012-2014 годы от 29.04.2014 г.) и регулирует порядок оплаты труда работников «Гимназия № 14 «Университетская» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда, утверждаемых Главным управлением образования мэрии города Новосибирска для выполнения муниципального задания.

1.4. Положение вступает в действие с 01.09.2014 года.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- форму оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- форму оплаты труда по должностям руководителей, специалистов и служащих и по профессиям рабочих;
- порядок и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

1.6. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. В связи с введением

ФГОС в гимназии вводится система поощрений за качественную педагогическую деятельность при реализации стандартов второго поколения.

1.7. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников и их результативности.

1.8. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.9. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н, исходя из квалификационных характеристик и нормативных документов по оплате труда работники гимназии условно подразделяются на 4 группы:

1 группа - руководители – директор, заместители директора;

2 группа - педагогические работники:

1) педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя, ведущие уроки);

2) педагогические работники – специалисты (социальный педагог, тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования, воспитатель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, инструктор по физической культуре);

3 группа - учебно-вспомогательный персонал (УВП) – диспетчер по расписанию, секретарь учебной части, педагог - библиотекарь;

4 группа - прочие работники :

1) специалисты – главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий столовой, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадровой работе, инженер ВТ;

2) младший обслуживающий персонал (МОП) – повар, подсобная рабочая, рабочий по обслуживанию здания (плотник, сантехник), техник электрохозяйства, гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений.

II. Формирование системы оплаты труда работников учреждения.

Распределение фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, установленных Главным отделом образования мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Фонд оплаты труда (ФОТ) учреждения формируется с учетом норматива финансового обеспечения по уровням образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в гимназии, определяется Постановлением Губернатора Новосибирской области от 10.08.2007 № 89-па «Об эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 года № 572-п «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» с последующими изменениями, методическими рекомендациями в Приложении к письму департамента образования Новосибирской области от 05.09.2007 № 3763/01-05.

2.5. Схема распределения ФОТ:

3 % стимулирующие выплаты директору	
70% базовая часть	Базовая часть педагогического персонала: учителей и педагогических работников – специалистов, в том числе: 70 % основная часть в том числе, не менее 80% доля базовой части учителей и не более 20% доля базовой части педагогических работников - специалистов 30% специальная часть
	Оклады руководителей, УВП и прочих работников: специалистов и МОП
30% стимулирующая часть	Педагогический персонал - учителя Педагогические работники –специалисты Руководители УВП Прочие работники: специалисты и МОП

2.6. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, при этом объем базовой части составляет 70 % от фонда оплаты труда учреждения, а объем стимулирующей части – 30 % .

2.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместители директора), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя), педагогических работников – специалистов (социальный педагог, тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования, воспитатель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, инструктор по физической культуре), УВП (диспетчер по расписанию, секретарь учебной части), прочих работников (специалистов (главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий столовой, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадровой работе, инженер ВТ) и МОП (повар, подсобная рабочая, рабочий по обслуживанию здания (плотник, сантехник), техник электро-хозяйства, гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений) и компенсационные выплаты за вредные или особые условия труда.

2.8. С 1 января 2014 г. фонд оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, субсидируется из областного бюджета, а фонд оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы прочим работникам, непосредственно не принимающим участие в учебном процессе, субсидируется из местного бюджета города Новосибирска.

2.9. Специальный фонд оплаты труда педагогического персонала составляет 30% от базового фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты труда. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном отношении между подразделениями утверждается приказом директора учреждения.

2.11. С целью объективной оценки деятельности педагогов, своевременного разрешения возникших конфликтных ситуаций в учреждении создается конфликтная комиссия.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда педагогических работников – специалистов, УВП и прочих работников.

3.1.1. Штатное расписание на всех работников учреждения, кроме педагогического персонала (учителей), ежегодно утверждается директором учреждения. Штатное расписание предусматривает должности руководителей, педагогических работников – специалистов, учебно-вспомогательного персонала и прочих работников. Численный состав

работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учреждению муниципальным заданием.

3.1.2. Заработная плата работников включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии. Директором учреждения утверждаются должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников образования.

3.1.4. Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

3.1.5. Из базовой части ФОТ производятся доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

1) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3) Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.) оплачивается в размере 35% части должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5) Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.6. При проведении мероприятий по оптимизации штатной численности по распоряжению директора учреждения низкоквалифицированным рабочим могут устанавливаться нормированные задания, часовая оплата труда.

3.1.7. Экономия фонда оплаты труда используется на увеличение заработной платы работникам учреждения, стимулирование за качественные результаты труда, единовременные премиальные выплаты, в том числе за введение стандартов второго поколения (ФГОС).

3.1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

3.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

3.2.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в учреждении осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и тарификацией педагогических работников учреждения.

3.2.2. Тарификация педагогических работников производится с 1 сентября по 31 августа текущего учебного года. Тарификационные списки педагогических работников составляются на основании документов об образовании, стаже педагогической работы, документов, подтверждающих квалификацию педагогического работника и в соответствии с педагогической нагрузкой. Тарификация утверждается приказом директора учреждения.

3.2.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце. Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты (по совместительству), оплачивается за фактически проведенные часы.

3.2.4. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

3.2.5. Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом количества проведенных ими учебных часов (уроков) и окладов педагогических работников - специалистов. Доля основной части в гимназии составляет 70% от общего базового фонда.

3.2.6. Специальная часть ФОТ педагогического персонала (30%), осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за аттестационную категорию:

- высшая категория – 16 %;
- первая категория - 10 %;
- вторая категория - 5 %.

за почетные звания, правительственные и отраслевые награды –1000 рублей;

за награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей;

за сложность и приоритетность учебного предмета:

Группы сложности	Предметы	Размер доплаты
первая группа	начальные классы, русский язык и литература, математика, иностранные языки	15 %
вторая группа	физика, химия, черчение, история, обществознание, география, биология, информатика, экономика, право	10 %
третья группа	музыка, изобразительное искусство, физическая культура, танцы, технология, психология, ОБЖ, основы религиозной культуры и светской этики, ТПК, ОДНКНР	5 %

за заведование кабинетом:

- за заведование кабинетом фиксированная доплата в размере 200 рублей ежемесячно;
- за заведование спортивным залом, оздоровительным центром, музеем истории гимназии, методическим кабинетом, кабинетами технологии, компьютерным кабинетом в размере 300 рублей ежемесячно;

- по результатам смотра-конкурса учебных кабинетов, проводимого ежегодно в апреле месяце, заведующие учебными кабинетами, получившие звание «Лучший кабинет» получают доплату 100% ежемесячно, занявшие I место – дополнительно 50% от установленной фиксированной доплаты за заведование кабинетом. Доплата устанавливается приказом директора учреждения о тарификации работников гимназии на новый учебный год;

за вредные и опасные условия труда:

- учителям химии – 8,4 %;
- учителям информатики – 10 %;

за особые условия труда:

(частые переход из кабинета в кабинет для проведения уроков, проведение уроков в разных зданиях учреждения) в размере 200 рублей в месяц;

за классное руководство:

в размере 450 рублей ежемесячно;

в размере 550 рублей ежемесячно за классное руководство в 1, 5 и 10-х классах;

за тьюторское сопровождение учащихся

в размере 1500 рублей ежемесячно;

за внеурочную деятельность:

- стоимость часа учителя организатора внеклассной деятельности школьников рассчитывается из суммы оставшейся после распределения специального фонда учителей по другим выплатам пропорционально общему количеству учебных часов за организацию внеклассной работы старших школьников;

за руководство методическим объединением и предметной секцией – 500 рублей ежемесячно;

за занятия с учащимися, находящимися на индивидуальном надомном обучении: 50% от стоимости образовательного часа работы педагогического работника.

3.2.7. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с учетом учебной нагрузки.

3.2.8. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в месяц), определяется на основании учебного плана учреждения.

3.2.9. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется в соответствии с методикой, рекомендованной департаментом образования Новосибирской области, в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения.

3.2.10. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{ОЧуч} = \frac{\text{ФОТо} * 245}{\text{В} * 365 * \text{У}} + \text{М}, \text{ где}$$

ОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ФОТо – основная часть фонда оплаты труда педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

245 – максимальное количество дней обучения в учебном году;

В – общее количество учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения;

365 – количество дней в календарном году;

М – доплата к учебному часу учителя компенсации за книгоиздательскую литературу, повышающая на 100 рублей размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю.

У– коэффициент по уровню образования. В гимназии по уровню образования классы распределяются на : начальные классы (гимназические, общеобразовательные); - основные классы 5 -9 (гимназические, общеобразовательные); - средние классы 10 -11 (гимназические, общеобразовательные).

Расчетным путем, исходя из нормативов финансирования , количества обучающихся и количеству учебных часов по каждому уровню образования, а также, учитывая сложность образовательной программы по уровням образования, установлены следующие коэффициенты по уровню образования (К):

- все общеобразовательные классы = 1;

- гимназические начальные общие классы = 1,04;

- гимназические основные общие классы = 1,09;

- гимназические средние общие классы = 1,14.

3.2.11. При изменении фонда оплаты труда производится пересчет стоимости образовательного часа.

3.2.12. Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя оплату труда за учебную нагрузку (учебные часы) педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов и других выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников.

Расчет производится по формуле:

$$\text{Опр} = (\text{ОЧуч} * \text{УЧ} * \text{У}) * \text{К} + \text{ФД}, \text{ где}$$

Опр – оклад педагогического работника;

ОЧуч - стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

УЧ – учебная нагрузка педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в месяц в классе;

К – повышающие коэффициенты (за сложность предмета, квалификационную категорию и другие)

У– коэффициент по уровню образования

ФД – фиксированные доплаты (классное руководство, заведование кабинетом).

3.2.13. Если педагог ведет несколько предметов, отнесенных к разным группам сложности, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно.

3.2.14. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели с учетом районного коэффициента.

$$\text{ЗПпр} = (\text{Опр} + \text{СВ}) * \text{Кр}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Опр – оклад педагогического работника;

СВ – стимулирующие выплаты за качественные показатели;

Кр – районный коэффициент.

3.2.15. Оплата педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, производится в размере 50% от стоимости образовательного часа работы учителя и учебной нагрузки, и выплачивается из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

3.2.16. Оплата замещенных уроков производится из расчета стоимости образовательного часа без учета повышающих коэффициентов за категорию педагога, сложность и приоритетность предмета, за фактически отработанные часы.

3.2.17. Доплата за совмещенные уроки (английский язык, французский язык, немецкий язык, физическая культура, технология) производится из расчета 0,5 стоимости образовательного часа без учета повышающих коэффициентов за категорию педагога, сложность и приоритетность предмета.

3.3. Особенности формирования и распределения ФОТ и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах углубленного изучения математики и инженерно – технологического направления.

3.3.1. В учреждении с 1 сентября 2012 года открыты специализированные классы углубленного изучения математике на основе конкурсного отбора, определенного Приказом Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области № 979 от 04.05.2012 «О развитии в 2012-2013 учебном году в Новосибирской области сети специализированных классов математического и естественного направления» и на основании Приказа Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской от 6.06.2013 № 1531 «О специализированных классах на базе общеобразовательных учреждений для одаренных детей в Новосибирской области»

3.3.2. С 1 сентября 2013 года на основании Приказа Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 13.08.2013 № 1897 «Об итогах конкурсного отбора общеобразовательных

учреждений, расположенных на территории Новосибирской области, на базе которых открываются в 2013-2014 учебном году специализированные классы для одаренных детей по инженерно-технологическому направлению» создан специализированный класс инженерно-технологического направления.

3.3.3. Формирование фонда оплаты труда по специализированным классам осуществляется на основе нормативов на финансовое обеспечение образовательной деятельности по специализированным классам установленных Постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 года № 572-п «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

3.3.4. Изменения в формировании фонда оплаты труда по специализированным классам вносятся на основании Приказа Министерства образования и инновационной политики Новосибирской области.

3.3.5. Порядок расчета:

1. Рассчитываем ФОТ в специализированном классе:

$$\text{ФОТ спец.} = (\text{Нспец.} - \text{Нуч. спец.}) * \text{Успец.},$$

Где ФОТ спец.- фонд оплаты труда в специализированном классе,

Нспец.- норматив финансового обеспечения для специализированных классов в расчете на одного обучающегося в год,

Нуч. спец.- расходы на обеспечение образовательного процесса в нормативе финансового обеспечения общеобразовательного учреждения, на базе которых действуют специализированные классы с углубленным изучением математики в расчете на одного обучающегося в год,

Успец.- количество учащихся в специализированном классе.

2. Рассчитываем ФОТ в спецклассе по нормативам общеобразовательных классов, указанным в пункте 2.4.

$$\text{ФОТ 1} = (\text{Нобщ.} - \text{Нуч}) * \text{Успец.} * \text{К1} * \text{К2},$$

3. Определяем дополнительный ФОТ для специализированного класса

$$\text{ФОТ доп.} = \text{ФОТ спец.} - \text{ФОТ 1}$$

3.3.6. Схема распределения ФОТ дополнительного для специализированного класса:

Весь ФОТ 100 %	
ФОТ для распределения по специализированному классу = ФОТ спец. - ФОТ 1	
Базовая часть 70%	Стимулирующая часть 30%
ФОТ педагогического состава в специализированном классе 70%	ФОТ организаторов внеурочной деятельности 30%
Основная часть 70%	Специальная часть 30 %

3.3.7. Дополнительный фонд оплаты труда для специализированных классов учреждения делится на базовую часть и стимулирующую часть, при этом объем базовой части составляет 70 %, а объем стимулирующей части – 30%.

3.3.8. Базовая часть дополнительного фонда оплаты труда для специализированных классов обеспечивает заработную плату педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах учреждения, при этом:

- 70 % - ФОТ педагогического состава за учебные часы,
- 30 % - ФОТ организаторов внеурочной деятельности.

3.3.9. Основная часть дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 70 % от базовой части дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала специализированных классов – ФОТ учителям за учебные часы с учетом повышающих коэффициентов за значимость и приоритетность учебного предмета в специализированных классах по учебному плану.

3.3.10. Специальная часть дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 30 % от базовой части дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала специализированных классов. Из этой части производится доплата учителям за исполнение обязанностей психолога, тьютора и координатора специализированного класса в следующем процентном соотношении: 35% - психолог и тьютор, 30% - координатор.

3.3.11. Распределение стимулирующей части дополнительного фонда оплаты труда для специализированных классов осуществляется на основании Положения о стимулировании и утверждается приказом директора (доплату учителям за учебные часы, не вошедшие в учебный план, деление на подгруппы для индивидуальных занятий, практических и лабораторных работ и поощрения по результатам работы учителям).

3.3.12. Дополнительная стоимость учебного часа педагога в специализированном классе рассчитывается аналогично расчету п.3.2.10 настоящего Положения без учета надбавки за книгоиздательскую литературу и корректируется с учетом повышающих коэффициентов за значимость и приоритетность учебного предмета в специализированном классе по учебному плану.

3.3.13. Предметы распределяются на 2 группы в зависимости от значимости и приоритетности учебного предмета в специализированном классе:

Группы значимости и приоритетности	Предметы	Повышающий коэффициент учебного часа
Первая группа	Математика, информатика, физика, технология	2,0
Вторая группа	Русский язык и литература	1,5

3.3.14 Оплата за один час внеурочной деятельности привлеченных специалистов составляет: 400 - 500 руб. для специалистов имеющих ученую

степень, 300 руб. для остальных специалистов, если иное не предусмотрено в трудовым договоре. Стоимость учебного часа за внеурочную деятельность педагогических работников гимназии устанавливается в размере дополнительной стоимости учебного часа в спец. классе без учета повышающих коэффициентов.

3.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

3.4.1. Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3.4.2. Должностной оклад педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы; педагогам дополнительного образования; за 20 часов преподавательской (педагогической) работы учителям-логопедам;

за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям;

за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ, тьюторам, инструктор по физической культуре.

Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме 360 часов в год.

3.4.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Должностные оклады работников, указанных выше, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

3.4.4. Продолжительность рабочего времени других работников, работающих по основному месту работы, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

3.4.5. Объем учебной нагрузки работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объем учебной нагрузки, установленный работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, в размере 25 %.

4.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором и устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% от должностного оклада по совмещаемой должности.

4.7. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00.час.) 35% части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере на основании приказа директора учреждения.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера определяются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные доплаты и надбавки по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника и регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Гимназии № 14 «Университетская».

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся: надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

надбавки за качество выполняемых работ;

надбавки за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного комитета работников.

5.4. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора, который издается на основании решения экспертной комиссии по согласованию с Управляющим советом учреждения.

5.5. Надбавки за качество выполненных работ, премии по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Выплаты стимулирующего характера для каждого работника устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполненной работы, за успешное выполнение сложных работ, срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, высокую результативность и личный вклад и максимальными размерами не ограничиваются. При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.7. Критерии оценки качества выполняемых работ, размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда на основании решения общего собрания трудового коллектива.

5.8. Для поощрения за выполненную работу, стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, на оплату труда с

начислениями используется 65 % доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом 20 % соответствующей части доходов распределяется на оплату труда работников, оказывающих содействие в оказании платных услуг.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора ГУО мэрии и на основании Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 года № 8204, а его заместителей и главного бухгалтера – директором учреждения.

6.2. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Постановлением мэрии города Новосибирска с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом IV.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда отражается в трудовых договорах.

6.6. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, устанавливается учредителем в объеме до 3% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения - в соответствии с Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 года № 8204;
- заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру - в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

6.8. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование директора учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников гимназии.

6.9. Заработная плата директора не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы работников гимназии.

6.10. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера не должен превышать максимальный

размер выплат стимулирующего характера, установленных директору учреждения.

6.11. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности на основании приказа начальника управления, директора учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада временно отсутствующего работника.

6.12. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения на основании приказа Главного управления мэрии города Новосибирска.

6.13. Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

$ПФОТ = (ЗП + 90\% ЗП * k) * 12$, где:

ПФОТ – предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей;

ЗП – заработная плата руководителя учреждения, рублей;

k - количество заместителей руководителя с учетом главного бухгалтера учреждения.

Доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений (за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) не включаются в расчет данного фонда и выплачиваются сверх его пределов.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежегодно и утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

VII. О часовой оплате труда

7.1. Часовая оплата труда может устанавливаться руководителям учреждения отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей) при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

7.2. Перечень профессий (должностей) работников учреждения, которым может быть установлена часовая оплата труда:

- 1) уборщик служебных помещений,
- 2) дворник,
- 3) гардеробщик,
- 4) подсобный рабочий,

5) рабочий по обслуживанию здания.

7.3. Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера, а также районный коэффициент.

7.4. Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается правовым актом мэрии города Новосибирска.

Расчет осуществляется исходя из размера минимальной заработной платы Новосибирской области, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей недели.

7.5. Для профессий рабочих второго размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда – 1,04.

7.6. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

7.7. В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

7.8. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VIII. Заключительные положения

7.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

7.2. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными документами губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

7.3. Выплата заработной платы работникам гимназии осуществляется 2 раза в месяц.