

Международный общественный Фонд единства православных народов (МОФЕПН)



**Общеобразовательная Автономная некоммерческая организация
«Московская гимназия «Перedelкино»**

119619, г. Москва, 6-я улица Новые Сады, д. 2, корп. 1

Тел.: (495)232-24-04, (977)957-09-37,

E-mail: mgperedelkino@yandex.ru

ПРИНЯТО

Педагогическим советом,
протокол № 8 от 01.09.17г.

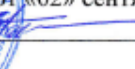
Ответственный секретарь

 Алексеева О.М.



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора № 73-ОД
от «02» сентября 2017г

 Н.В.Горн

Локальный акт

**об оплате труда в ОАНО «Московская гимназия
«Перedelкино».**

Москва

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников
- 1.2. Настоящий локальный акт применяется для следующих работников образовательной организации:
 - административно – управленческого персонала;
 - педагогических работников;
 - инженерно – технических работников;
 - учебно–вспомогательного персонала
 - младшего обслуживающего персонала
- 1.3. Система оплаты труда работников в гимназии устанавливается **локальным нормативным актом об оплате труда в ОАНО «Московская гимназия «Переделкино»**, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:
 - 1.3.1. - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 1.3.2. - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
 - 1.3.3. - профессиональных стандартов;
 - 1.3.4. - государственных гарантий по оплате труда;
- 1.4. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется за счет средств, поступающих от платы родителей за обучение, и от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера включаются в текст трудового договора.
- 1.8. При изменении учебной нагрузки на новый учебный год с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 1.9. При незначительном увеличении (уменьшении) учебной нагрузки в течение года при производственной необходимости, изменение оформляется приказом директора с отметкой работника о согласии.
- 1.10. Выплаты стимулирующего характера могут производиться, если контингент обучающихся превышает 70% от количества, предусмотренного Уставом гимназии по рапорту одного из заместителей директора и оформляются приказом директора.

- 1.11. Воспитателям в дошкольных группах выплаты стимулирующего характера могут производиться при наполнении группы на 70% от планируемого количества. Выплаты производятся по рапорту старшего должностного лица по дошкольному образованию и оформляются приказом директора гимназии.
- 1.12. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.
- 1.13. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере 20% от фонда оплаты труда образовательной организации.
- 1.14. Доля фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного и среднего образования, педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные программы, устанавливается в размере не менее 50 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.
- 2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.**
- 2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:
- $$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$
- где: ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;
 ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;
 ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
 ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.
- 3. Базовая часть заработной платы**
- 3.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников гимназии, включая:
- 3.1.1. педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- 3.1.2. иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.);
- 3.1.3. административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательного учреждения, его заместители, и др.);
- 3.1.4. учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (секретарь директора, тьюторы, и др.);
- 3.1.5. младший обслуживающий персонал образовательной организации (дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания и др.).
- 3.2. Руководитель образовательной организации формирует и представляет на утверждение штатное расписание гимназии Учредителю.
- 3.3. В случае изменения фонда оплаты труда с работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

- 3.4. В базовой части размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) сотрудников гимназии, а также повышающие коэффициенты к ним устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже минимальных размеров оплаты труда данных категорий работников.
- 3.5. Базовая часть заработной платы педагогического персонала определяется согласно нагрузке, указанной в трудовом договоре в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.
- 3.6. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей
- 3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, занимающему должности служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов. Решение о применении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерам принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0. Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 3.8. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.
- 3.9. Повышающие коэффициенты для педагогических работников устанавливаются от суммы минимальной ставки учителя без категории.
 - 3.9.1. Повышающий коэффициент за первую квалификационную категорию - 1,05; за высшую квалификационную категорию – 1,1.
 - 3.9.2. Повышающий коэффициент за стаж свыше 10 лет – 1,05, свыше 20 лет - 1,1.
 - 3.9.3. Повышающие коэффициенты работникам администрации, УВП, МОП за стаж работы не предусматриваются.
 - 3.9.4. Повышающий коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» 1,1,
 - 3.9.5. Повышающий коэффициент за правительственные награды, ученую степень и иные заслуги устанавливаются по усмотрению администрации при наличии достаточных средств в ФОТ.
 - 3.9.6. Если у учителя несколько оснований на установление коэффициентов по категории 3.10 – 3.11., то выплачивается только по одной.
 - 3.9.7. За сложность преподаваемого предмета предусматриваются коэффициенты: 1,05 – на начальной ступени - математика, русский, окружающий мир, чтение, ОРКиСЭ, иностранный язык; на основной и средней ступенях – история, литература, обществознание, география; коэффициент 1.1 – на основной и средней ступенях – химия, биология, иностранный язык, в том числе и во внеурочной деятельности, информатика; коэффициент 1.1 -на основной и средней ступенях -математика, русский язык.

4. Выплаты компенсационного характера.

- 4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
- 4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).
- 4.5. В гимназии применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- 4.5.1. Компенсационные выплаты в гимназии включают в себя
- 4.5.1.1. выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работником без освобождения его от работы, определенной трудовым договором
 - 4.5.1.2. выплаты за классное руководство, из расчета 200 рублей за одного ученика
 - 4.5.1.3. выплаты за руководство МО – 1000 рублей в месяц
 - 4.5.1.4. выплаты за работу в ночное время составят 30% от должностного оклада
 - 4.5.1.5. выплаты дворнику за сложность климатических условий в размере 10% от ставки в холодное время года с ноября по март включительно
 - 4.5.1.6. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 4.6. Выплаты стимулирующего характера
- Материальные стимулирующие надбавки производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, размер которой устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.
- 4.7. С целью поощрения работников за качественно выполненную работу в образовательной организации могут быть следующие виды стимулирующих выплат:
- 4.7.1. стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- 4.7.2. премии по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии.
- 4.7.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 4.7.2.2. за качество выполняемых работ
 - 4.7.2.3. за внедрение инновационных образовательных технологий
 - 4.7.2.4. за участие обучающихся в олимпиадах, конференциях, фестивалях и т.д.
 - 4.7.2.5. высокий уровень решения конфликтных ситуаций
 - 4.7.2.6. за награждение правительственными и ведомственными наградами и знаками отличия
 - 4.7.2.7. за результативное участие в мероприятиях, имеющих высокое образовательное и воспитательное значение для подрастающего поколения

- 4.7.2.8. по итогам года, четверти
- 4.7.2.9. за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (музыкальное сопровождение праздников, организацию спортивных соревнований и т.д.)
- 4.8. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 4.9. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования по рапорту одного из заместителей директора и оформляется приказом директора гимназии по основной деятельности.
- 4.10. Основания для премирования
 - 4.10.1. Педагогического работника
 - 4.10.1.1. подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
 - 4.10.1.2. положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
 - 4.10.1.3. положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
 - 4.10.1.4. отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
 - 4.10.1.5. отсутствие правонарушений среди обучающихся
 - 4.10.1.6. заведование кабинетом
 - 4.10.2. иных категорий работников
 - 4.10.2.1. выполнение общественно значимых функций
 - 4.10.2.2. высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
 - 4.10.2.3. участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату
 - 4.10.2.4. отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
 - 4.10.3. В гимназии могут применяться разовые премии:
 - 4.10.3.1. за выполнение особо важных и ответственных поручений
 - 4.10.3.2. за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации
 - 4.10.3.3. за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций
 - 4.10.3.4. другие виды премиальных выплат.
 - 4.10.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования
 - 4.10.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может делиться по видам стимулирования:
 - 4.10.5.1. Стимулирующие надбавки по видам деятельности за определенный период
 - 4.10.5.2. Единовременные премии и поощрения за успехи в деятельности
- 5. **Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров**

- 5.1. Заработная плата директора гимназии, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада.
- 5.2. Должностной оклад директора гимназии устанавливается Учредителем гимназии в соответствии с трудовым договором.
- 5.3. Должностной оклад директора гимназии рассчитывается ежегодно и устанавливается на учебный год.
- 5.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10- 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполняемой работы, квалификации, стажа работы и устанавливается на учебный год.
- 5.5. Директор имеет право выплатить стимулирующие надбавки административному составу, общая сумма которых не может превышать 20% их заработной платы