



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников АНОО «Православная классическая гимназия во имя иконы Божией Матери «Знамение» в Ховрине» (далее по тексту – Гимназия) и разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., приказами Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г. в редакции от 13 мая 2019, № 536 от 11 мая 2016 г.

1.2. Настоящее Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников Гимназии. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных результатов труда.

1.3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников (Протокол общего собрания трудового коллектива).

1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Гимназии и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.5. В Гимназии устанавливается повременно-премиальная система

оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное. Учет фактически отработанного времени ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

1.6. Размеры ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются Гимназией в пределах ФОТ самостоятельно.

1.7. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением, сохраняются.

1.8. Заработная плата работников Гимназии не может быть ниже 70% от средней заработной платы по городу Москве на определенный период.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Формирование Фонда оплаты труда**

2.1.1 Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Гимназии формируется в пределах планируемого объема поступлений денежных средств от осуществления образовательной деятельности и объема бюджетных средств (субсидии в целях возмещения затрат в связи с предоставлением гражданам общего образования) на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными законами города Москвы.

$$\text{ФОТ} = \text{БС} + \text{СС},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Гимназии;

БС – бюджетные средства;

СС – собственные средства Гимназии;

2.1.2 Гимназия определяет, что субсидии в целях возмещения затрат в связи с предоставлением гражданам общего образования (БС), целиком используются для покрытия затрат по формированию ФОТ и начислений на

выплаты по оплате труда педагогических работников, реализующих предоставление обучающимся начального общего, основного общего, среднего общего образования.

## 2. Распределение Фонда оплаты труда

2.2.1 Фонд оплаты труда Гимназии состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Гимназии;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – выплаты компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2.2. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

СТ – доля стимулирующих выплат относительно базовой части фонда оплаты труда.

2.2.3. Базовая часть Фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть Фонда оплаты труда Гимназии;

ФОТпп – базовая часть Фонда оплаты труда педагогического персонала (учителя, воспитатели групп продленного дня, педагоги дополнительного образования, педагоги- психологи, логопеды, социальные педагоги);

ФОТи – базовая часть Фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Гимназии (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер др.);

- учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, лаборант, секретарь);

- обслуживающий персонал (рабочие по комплексной уборке помещений и территорий, технические служащие).

### **3. Формирование Фонда оплаты труда педагогического персонала**

2.3.1 Базовая часть Фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных ими учебных часов (часов аудиторной занятости).

2.3.2 Аудиторная занятость педагогического персонала определяется, исходя из Учебного плана, разработанного Гимназией на текущий учебный год. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

2.3.3 На текущий учебный год в штатном расписании Гимназии устанавливаются базовые ставки заработной платы педагогического персонала при нормативной учебной нагрузке, установленной в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

2.3.4. Стоимость одного расчетного часа (тарифная часовая ставка) определяется по формуле:

$$C = \text{Опп} / \text{Тм},$$

где,

С – стоимость одного расчетного часа;

Опп – базовая ставка заработной платы педагогического персонала;

Тм – среднее количество часов в месяц. Определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12).

2.3.5. Ставка заработной платы педагогического персонала Гимназии за календарный месяц рассчитывается путем умножения стоимости образовательной услуги за один расчетный час (тарифная часовая ставка) на установленный Учебным планом объем учебной нагрузки за текущий месяц.

2.3.7 Доля Фонда оплаты труда педагогического персонала устанавливается в размере не менее 65% от Фонда оплаты труда Гимназии.

### **4. Формирование Фонда оплаты труда иных категорий работников**

2.4.1 Заработная плата иных категорий работников состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2 Размеры должностных окладов иных категорий работников Гимназии, занимающих должности специалистов, руководителей и

служащих устанавливаются руководством Гимназии с учетом размера Фонда оплаты труда Гимназии, а также сложности и объема выполняемой работы.

2.4.3 Заработная плата директора Гимназии определяется Решением Учредителя Гимназии.

2.4.4 Размер должностного оклада заместителей директора Гимназии и главного бухгалтера устанавливается на 20-30% ниже размера должностного оклада директора Гимназии.

2.4.5 Доля Фонда оплаты труда иных категорий работников устанавливается в размере не более 35% от Фонда оплаты труда Школы.

## **5. Компенсационные выплаты**

2.5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.5.2 В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты 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).

2.5.3 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.4 Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

## **6. Стимулирующие выплаты**

2.6.1 В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (премий):

- персональные педагогические надбавки - для педагогического персонала;
- поощрительные выплаты за результативность и качественную

организацию педагогической деятельности - для педагогического персонала;

- поощрительные выплаты за результативность и качество труда - для иных категорий работников.

2.6.2 Выплаты стимулирующего характера формируются на основании следующих критериев оценки эффективности деятельности:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- квалификация работника;
- наличие почетных и отраслевых званий;
- наличие ученых степеней и званий.

2.6.3 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) и определяются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

2.6.4 Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся на основании приказа директора Школы по представлению их непосредственных руководителей вместе с заработной платой за прошедший месяц.

2.6.5 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определенный период (постоянные), но не более чем на один учебный год.

### **III. Другие вопросы оплаты труда**

3.1 Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором Школы в пределах соответствующей части ФОТ.

3.2 В индивидуальное штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.3 Индивидуальное штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в Школе.

3.4 Численный состав работников Школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.5 Особенности оплаты труда в Школе:

3.5.1 Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей ГПД) устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.5.2 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

3.5.3 Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей ГПД и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в Школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.5.4 При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведенные занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда заместителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

#### **IV. Заключительные положения**

4.1 Настоящее Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

4.2 Работники Школы должны быть ознакомлены с текстом настоящего Положения.