

УТВЕРЖДЕНО

приказом руководителя МАОУ «СОШ
«Мастерград» г. Перми

от 13.01.2022 № 059-08/133-01-21/4-4

руководитель МАОУ «СОШ «Мастерград»

г. Перми Казакова О.А.



Положения об оплате труда

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников

МАОУ «СОШ «Мастерград»

г.Перми

Протокол от 12.01.2022 № 16

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной органи-

зации Карелина М.Л.

(личная подпись)

Протокол от 10.01.2022 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы «Мастерград» г. Перми

Настоящее положение об оплате труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы «Мастерград» г. Перми (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Уставом Учреждения, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

I. Общие положения оплаты труда работников учреждения

1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установленные работникам Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат (далее – Выплаты).

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Компенсационные выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников, в соответствии с приказом руководителя ОУ на текущий учебный год.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (на полугодие);

на период выполнения определённой работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах.

1.9. Выплаты устанавливаются приказами руководителя Учреждения.

1.10. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно: работодатель направляет проект Локально-нормативного правового акта в выборный профсоюзный орган; выборный профсоюзный орган течение пяти рабочих дней коллективно вырабатывает свое мотивированное заключение по нему в письменной форме, фиксирует факт согласования нормативного акта; при возникновении несогласования проводится расширенное заседание с выборным профсоюзным органом до принятия согласованного решения.

1.12. Руководитель Муниципального автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Мастерград» г. Перми несет ответственность за

своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств: бюджета г. Перми, бюджета Пермского края, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.16. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год согласно Плану финансово-хозяйственной деятельности.

1.17. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.18. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения «1С: Зарплата и кадры», применяемого для расчета заработной платы в Учреждении, в следующем порядке:

1.18.1 Доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 70% от ФОТ по учреждению.

1.18.2 Доля ФОТ административного персонала, руководителя, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс (педагог дополнительного образования), рабочих устанавливается в объеме не более 30% от ФОТ по учреждению.

1.18.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет 30%.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико-часа – 3,4645030594 руб.

- должностных окладов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц (за первую половину месяца- 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – 5 числа следующего за расчетным).

1.21. Расчетные листки (Приложение № 2) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению сотрудника на адрес указанной личной электронной почты. Также возможна выдача расчетного листка по требованию сотрудника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности лично в руки сотруднику. При этом ставится отметка о выдаче

расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 3).

II. Стимулирующие выплаты

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, при участии представителей Управляющего совета. В состав Комиссии входят: руководители методических объединений; представители трудового коллектива. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты, определяются Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда и оформляется протоколом, утверждается приказом руководителем Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты по результатам труда;

единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении балльной системы оценки

2.6. На выплаты по результатам труда направляется 27% стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном отношении к базовой основной части заработной платы.

5.2. При установлении стимулирующей выплаты учитываются результаты труда работника за два периода учебного года: период сентябрь – январь и период февраль - август, предшествующий (подлежащий) оцениванию. Заседание комиссии, согласование количества баллов и стоимости балла проводится не позднее 10 января (по итогам результатов работы за сентябрь –январь), не позднее 10 сентября (по итогам результатов работы за февраль – август).

5.3. Оценка результативности работы осуществляется по итогам мониторинга деятельности, проводимого заместителями директора

5.4. Определение уровня результативности работы осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы в зависимости от приоритетов деятельности МАОУ СОШ «Мастерград» г. Перми, департамента образования администрации города Перми (Приложение № 3)

5.5. Выплата устанавливается за фактически отработанное время.

5.6. Размер выплаты утверждается приказом директора школы.

2.7. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается 2 раза в год по итогам работы за период с 01 сентября по 30 января и 1 февраля по 30 августа. При установлении стимулирующей выплаты учитываются результаты труда работника за два периода учебного года: период сентябрь – январь и период февраль - август, предшествующий (подлежащий) оцениванию. Заседание комиссии, согласование количества баллов и стоимости балла проводится не позднее 10 января (по итогам результатов работы за сентябрь –январь), не позднее 10 сентября (по итогам результатов работы за февраль – август).

2.8. Ежемесячная выплата устанавливается на основе оценки результативности труда работника в зависимости от количества и стоимости баллов, набранных каждым работником.

2.9. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого заместителями директора и кураторами уровней на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 3).

2.10. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$C1Б = \text{Осф} / \text{Обр}$$

Значения:

C1б – стоимость одного балла;

Осф – общий стимулирующий фонд по каждой категории работников отнесенный на выплаты по результатам труда деленный на 12 месяцев;

Обр – общее количество набранных баллов

2.11. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

2.12. Вновь принятым работникам выплата устанавливается в размере 20 баллов всех работников по соответствующей категории

2.13. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему не полный месяц – пропорционально отработанному времени.

2.14. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.14. На единовременные стимулирующие выплаты направляется до 3% (доля определяется самостоятельно) стимулирующей части фонда оплаты труда

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты:

поощрение за выполненную работу, за пределами его должностных обязанностей;

за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений;

за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;¹
получение работником государственных наград.

2.16. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки руководителей школьных методических объединений, кураторов, заместителей директора и рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда при участии представителей Управляющего совета

III. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отсутствует на основании Оценки риска по охране труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.4. 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):

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем,

размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

3.4.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.4.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности Работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения. К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

осуществление классного руководства:

За счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя
Размер	- размер доплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере.

* За счет средств регионального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководства
Размер	- размер доплаты устанавливается в пределах субсидии на иные цели на выплату вознаграждения за осуществление исполняющим функции классного руководства; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере.

* За счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе функции классного руководства. При осуществлении руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб.
Размер	- размер доплаты составляет: 5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10 000 руб. за осуществление функции классного руковод-

	<p>ства в двух классах; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере;</p>
--	---

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей) и другими видами работ;

работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

организация проектной деятельности;

другие, согласно приказа на текущий учебный год.

IV. Иные выплаты

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);

смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);

свадьбы; рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

особой нуждаемости, (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

4.2. Выплаты к праздничным и юбилейным датам:

премии к праздничным и профессиональным праздникам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, День дошкольного работника и др.);

празднование юбилейных дат (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие).²

4.3. Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора на основании письменного мотивированного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 5 000 рублей в течение одного календарного года.

V. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения при участии коллегиального органа Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда

может принять решение о лишении (выговор) или уменьшении (замечание) стимулирующих выплат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

выговора на период до трех месяцев;

замечания на период до трех месяцев в размере 15%;

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки при участии Коллегиального органа Управляющего совета школы, согласовании Профсоюзного комитета и утверждается руководителем Учреждения.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Учреждения

РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников Учреждения
по квалификационным группам³

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа ⁴ « должностных окладов педагогических работников »		
1.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	8 503
1.2	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (кроме учреждений дополнительного образования детей)	9 210
1.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений, учреждений, оказывающих услуги круглогодичного пребывания детей), методист, педагог-психолог	9 996

³ Указать размеры должностных окладов работников Учреждения по квалификационным группам

⁴ Указать конкретную профессиональную квалификационную группу

4-й квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), учитель-логопед (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), логопед, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, педагог-библиотекарь	10 080
1.4		

Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, включенным в профессиональные квалификационные группы

№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.*
2	1	2	3
2.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений), дежурный по режиму (для кадетской школы)	5 706
2.2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	8 586

**Размеры должностных окладов по должностям служащих, включенным
в профессиональные квалификационные группы**

№	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер должностного оклада, руб. *
3	1	2	3	4
3.1	Общепромышленные должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель	5581
3.2	Общепромышленные должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-программист	6161
3.3	Общепромышленные должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6 688
3.4	Общепромышленные должности служащих второго уровня	третий квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6 983
3.5	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	первый квалификационный уровень	инженер, программист инженер-	6 688
3.6	Общепромышленные должности	четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного	10 781

3	1	2	3	4
служащих третьего уровня	уровень		уровня, по которым может устанавливаться производ- но-должностное наименова- ние «ведущий»	

**Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным
в профессиональные квалификационные группы**

№	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб. *
4	1	2
4.1	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6 688
4.2	Специалист по закупкам	6 688
4.3	Специалист по охране труда	6 688

**Размеры должностных окладов по должностям рабочих, включенным
в профессиональные квалификационные группы**

№	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер
				должностного оклада, руб.*
5	1	2	3	4
5.1	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	первый квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, кастаньянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, повар, рабочий по ремонту и ремонту зданий	5 581
5.2	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	первый квалификационный уровень	водитель автомобиля	6 202

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Учреждения

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

Фамилия имя отчество _____

К выплате: _____

Организация: _____

Должность: _____

Подразделение: _____

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		
						Выплата в межрас- четный период 183 от 11.09.19		

Долг предприятия на начало _____

0,00 Долг предприятия на конец _____

0,00

Общий облагаемый доход: _____

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников Учреждения

РАЗМЕРЫ
Критерии оценки работников Учреждения
по квалификационным группам⁵

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Критерий	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Профессиональная квалификационная группа ⁶ « _____ »			
1.1	1-й квалификационный уровень			
1.1	2-й квалификационный уровень			

⁵ Указать критерии оценки работников Учреждения по квалификационным группам

⁶ Указать конкретную профессиональную квалификационную группу