

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете
МАОУ «Гимназия № 33» г. Перми
Протокол № 1 от 30.08.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
МАОУ «Гимназия № 33» г.Перми
№ 795 от 01.12.2023г.
Н.Я. Мельчакова

СОГЛАСОВАНО:

Председателем профсоюза
МАОУ «Гимназия № 33» г.Перми
Л.Р. Мутагарова
30.08.2023г. (протокол № 4)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения «Гимназия № 33» г. Перми

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Гимназия № 33» 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, коллективным договором Учреждения, зарегистрированного в Министерстве промышленности и торговли Пермского края 06.04.2021 года регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МАОУ «Гимназия №33» г. Перми (далее - гимназии).

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 выплат 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 гимназии.

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, произво-

дится 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 Приложением №4.

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 месяц, на квартал, на полугодие, на учебный год);

на период выполнения определённой работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

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 гимназии осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно путём ознакомления под личную подпись.

1.12. Директор МАОУ «Гимназия № 33» 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 Пермского края, а также 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 планом 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, направленные 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», на сайте <http://permedu.ru> программа Экономика школы), применяемого для расчета заработной платы.

Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 80% фонда оплаты труда учреждения. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, руководителя, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, рабочих устанавливается в объеме не более 20% фонда оплаты труда учреждения.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико - часа;

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

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц:

за первую половину месяца - не позднее 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца - не позднее 5 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанные дни в первой половине месяца (за период с 1-го по 15-е число месяца).

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. В этом случае 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 коллегиального органа управления в Учреждении – Комиссии по распределению стимулирующих выплат в составе которой принимают участие представители Управляющего совета.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты, определяются коллегиальным органом и оформляется протоколом и утверждается приказом директора образовательного 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. На выплаты по результатам труда направляется не менее 70% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении бальной оценки результатов труда педагогов, оценки в абсолютном значении специалистов из числа учебно – вспомогательного персонала и педагогических работников, процентной системы оценки заместителей директора.

2.7. Стимулирующая выплата педагогам по результатам труда устанавливается по утверждённым показателям один раз в год (полугодие, месяц) по результатам труда работника за предыдущий учебный год (полугодие, месяц).

2.8. Выплаты устанавливаются 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 на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 4).

2.10. Стоимость одного балла определяется один раз год и утверждается на период учебного года по формуле:

$$С1Б = \text{Осф} / \text{Обр} * Кб,$$

Значения:

С1б – стоимость одного балла;

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

Обр – общее количество человек на расчетный период по каждой категории работников;

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать работник;

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

2.12. Расчет размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), осуществляется в баллах. Стоимость одного балла рассчитывается на учебный год путём суммы стимулирующих выплат из фонда учреждения на сумму баллов, набранных педагогами работникам.

2.12. Вновь принятым работникам выплата устанавливается в размере 71-го балла.

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 30% стимулирующей части фонда оплаты труда

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора:

поощрение за выполненную работу, за пределами его должностных обязанностей – до 25 000,0 рублей в месяц;

за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений - до 50 000,0 рублей в месяц;

за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии - до 25 000,0 рублей в месяц

получение работником государственных наград – до 5000,0 рублей однократно;

Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам:

- празднование юбилейных дат по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения устанавливаются приказом директора гимназии в размере до 5 000,0 рублей - премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Международный женский день 8 Марта и Международный день защитника Отечества - 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом директора гимназии основным сотрудникам, сотрудникам – совместителям и сотрудникам, вновь принятым в гимназию в текущем учебном году - до 3000,0 тысяч рублей.

2.16. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки директора, заместителей директора ОУ, кураторов проектов (направлений) и рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

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, производится в повышенном размере. Данные выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым

на перечисленных работах, на основании проведенной аттестации рабочих мест в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу.

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 ФОТ:

| | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 устанавливается в размере 72,85 руб. на одного учащегося. Выплата производится пропорционально отработанному времени. |

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 |

| | |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>функции классного руководства. При осуществлении руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб.</p> |
| Размер | <p>- размер доплаты составляет: 5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10 000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух классах; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата производится пропорционально отработанному времени.</p> |

заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками – до 1000,0 рублей;

руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей) и другими видами работ - до 3000,0 рублей;

работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении согласно отработанного количества часов с расчётом стоимости ученико – часа согласно тарификации

организация и сопровождение проектной деятельности – до 12 0000,0 рублей в месяц;

руководство методическими объединениями, временными творческими (проблемными) группами – до 10 000,0 рублей в месяц.

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, др.);

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

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 15 000,0 рублей в течение одного календарного года.

V. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения при участии коллегиального органа Комиссии по распределению стимулирующих выплат 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 полугодия в размере до 30%;

замечания на период квартала в размере до 10%.

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки при участии Коллегиального органа, указанного в Уставе учреждения - Комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается руководителем гимназии.

VI. Заключительные положения

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

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 группам

| № | Квалификационные уровни | Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Педагогические работники, включенные в профессиональные квалификационные группы | | |
| | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель | 9 580 |
| | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (кроме учреждений дополнительного образования детей) | 10 376 |
| | 3 квалификационный уровень | воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений, учреждений, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей), методист, педагог-психолог | 11 262 |
| | 4 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, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 11 356 |
| 2 | Учебно-вспомогательный персонал, включенным в профессиональные квалификационные группы | | |
| | 1 квалификационный уровень | младший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений), дежурный по режиму (для кадетской школы) | 6 428 |
| | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения | 9 673 |

| | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 3 | Служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы | | | |
| | Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование профессии | Размер должностного оклада, руб. |
| | Общепромышленные должности служащих первого уровня | Первый квалификационный уровень | делопроизводитель | 6287 |
| | Общепромышленные должности служащих второго уровня | Первый квалификационный уровень | Лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-программист | 6940 |
| | Общепромышленные должности служащих третьего уровня | Четвертый квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование «ведущий» | 12146 |
| 4 | Должностной оклад руководителя | | | |
| | Категория учреждения | | | Размер должностного оклада |
| | Общеобразовательные учреждения от 1301 до 2000 учащихся | | | 27 354 |

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 | | |

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

(наименование учреждения)

Ведомость выдачи расчетных листков за _____ 20 ____ г.

| ФИО | Дата выдачи расчетного листка | Подпись | Примечание |
|-----|-------------------------------|---------|------------|
| | | | |