МАОУ "СОШ №1" Г.ПЕРМИ
Подписано цифровой подписью: МАОУ "СОШ №1" Г.ПЕРМИ
Дата: 2021.08.19 13:50:29 +05'00'

Приложение №4

к Коллективному договору МАОУ «СОШ №1» г.Перми

Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на основании решения Пермской городской думы от 22.09.2002 г. №209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми», постановлением администрации города от 20.10.2009 №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (с изменениями и дополнениями), и регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МАОУ «СОШ №1» - далее учреждение.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок:

- оплаты труда работников учреждения;
- формирование и распределения фонда оплаты труда учреждения;
- осуществление компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с организацией трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации учреждения (далее по тексту – Работники).

1.4. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству внешнему или внутреннему.

1.5. В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.6. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

1.6.1.В настоящем положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с учреждением дополнительного трудового договора.

1.6.2. В настоящем Положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в организации работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации.

1.7. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников учреждения по следующим категориям работников:

- руководителей учреждения (директор, заместители директора);
- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный образовательный процесс;
- педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный образовательный процесс (педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель логопед, педагог-библиотекарь);
- административный персонал (секретарь руководителя, делопроизводитель).

1.8. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми и настоящим Положением.
1.9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством и решением Пермской городской думы о бюджете города Перми.
1.12. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.
2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда.
Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до учреждения исходя из:
- стоимости услуги на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных учреждениях на 1 ребенка в год;
- количества обучающихся в учреждении по данным статистической отчетности ОО-1, предоставляемых в начале учебного года.
Фонд оплаты труда формируется на календарный год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объеме не менее 70% фонда оплаты труда учреждения.
Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный образовательный процесс, руководителей, административного персонала устанавливается не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующая часть оплаты труда работников учреждения, составляющая не менее 30% заработной платы. Направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника.
3.Оплата труда работников учреждения.

3.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда по учреждению включает размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе на работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также стимулирующие выплаты.

Должностной оклад устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

3.2. Оплата труда (заработная плата) включает:
Базовую часть – рассчитанную на основе ученико-часа для работников, непосредственно осуществляющих учебный образовательный процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работников учреждения;
Стимулирующую часть – выплаты за качество и результаты работы.

3.3. Учреждение в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников соответствующей категории самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационным требованиям к занимаемым должностям.

3.5. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяется Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми.

Порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя определяется Положением о материальном стимулировании работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми.

3.6. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный образовательный процесс (далее – учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата учителей (ЗПу) состоит из базовой (БЧу) и стимулирующей частей (СЧу) и рассчитывается по формуле

ЗПу=БЧу+СЧу

Базовая часть заработной платы учителя (БЧу) состоит из базовой основной части (БЧОу) и базовой специальной части (БСЧу) а рассчитывается по формуле

БЧу=БЧОу +БСЧу

Объем основной части составляет не менее 70% базовой части, объем специальной части составляет не более 30% базовой части фонда оплаты труда учителей.

Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработных плат по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы учителя учитывается полная численность обучающихся класса без деления его на группы.

Основная часть базовой части фонда оплаты труда учреждения для учителей распределяется исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности обучающихся в классе.

В базовую основную часть заработной платы всех педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г.

Базовая специальная часть обеспечивает осуществление компенсационных выплат в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, осуществление гарантированных выплат.

Размер заработной платы определяется в соответствии с п.2.10 приложения №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (Постановление администрации города Перми от 20.10.2009г. «705 (с изменениями).

Базовая основная часть заработной платы учителя рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа по конкретным предметам, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности обучающихся в классе (по данным формы ОО-1 текущего учебного года) с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по следующей формуле:

Базовая основная часть

$БЧОу=(Суч_1+У_1+Чн_1+Суч_2+У_2+Чн_2+\ldots Суч_n+У_n+Чн_n)x4,345+100$

$Суч_n$ – стоимость ученико-часа по конкретным предметам;

$У_n$ - количество учеников в классе;

$Чн_n$ – учебная нагрузка учителя по предметам в неделю;

4,345 – среднее количество недель в месяц;

N – конкретный предмет в конкретном классе.

100 руб. – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Стоимость ученико-часа ($Суч_n$) определяется исходя из базовой единицы, повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$Суч_n=Бх(1+Ксп+Кст+Кк+Кн+Ку+Кс)$, где

Б – базовая единица

Ксп – коэффициент сложности предмета

Кст – коэффициент за стаж педагогической работы

Кк – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию

Кн – коэффициент за государственную или отраслевую награду

Ку – коэффициент за ученую степень

Кс – коэффициент за специфику работы

Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика и на 1 учебный час. Базовая единица рассчитывается по следующей формуле:

$$Б=\frac{ФОТо-100*р}{V(Кп_1+У_1+Чн_1+Кп_2+У_2+Чн_2+\ldots Кп_n+У_n+Чн_n)*52,14}$$, где

$ФОТ_о$ – основная часть базовой части годового фонда оплаты труда учреждения для учителей

52,14 – количество недель в году

Р-количество учителей

$К_n$ – сумма повышающих коэффициентов для 1-го учителя, где $К_n=1+Ксп+Кст+Кк+Кн+Ку+Кс)$, где,

Уn –количество учеников в классе

$Чн_n$ – учебная нагрузка учителя по предметам в неделю

Повышающие коэффициенты.

Коэффициент сложности предмета устанавливается в следующих размерах:

1 группа предметов (коэффициент сложности – 0,15): русский язык, математика, 1 и 4 классы начальной школы.

2 группа предметов (коэффициент сложности 0,13): 2 и 3 классы начальной школы, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, информатика и информационно-коммуникативные технологии, география.
3 группа предметов (коэффициент сложности – 0,12): экономика, физкультура, технология
4 группа предметов (коэфициент сложности – 0,11): ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, МХК, предметы школьного компонента, другие предметы, не предусмотренные настоящим Положением.
Для учителей-предметников, осуществляющих образовательный процесс в начальной школе, коэффициент сложности предмета устанавливается в соответствии с группой предметов в начальной школе.

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:
- наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;
-дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география);
- большие временные затраты при подготовке к уроку, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала;
- возрастные особенности обучающихся (начальная школа);
- физиологические особенности обучающихся (физкультура);
- проверка письменных работ;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	До 3 лет	От 3 до 8 лет	От 8 до 14 лет	От 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,10	0,15	0,20	0,25

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с законодательством.

Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Квалификационная категория			статус
		1 категория	Высшая категория	Педагог-исследователь
Размеры коэффициентов		0,20	0,30	0,30

Коэффициент устанавливается при наличии приказа соответствующего органа управления образования.
Коэффициент за государственную или отраслевую награду устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

Коэффициент за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Ученая степень кандидат наук	Ученая степень доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученную степень.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:
Базовая основная часть=Суч+Усн+Чн х4,345, где
Суч – стоимость ученико-часа по конкретному предмету;
Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;
4,345 – среднее количество недель в месяц

Норматив оплаты труда педагогическим работникам непосредственно осуществляющим учебный процесс, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) из расчета на 1 человека
Ксп – коэффициент сложности предмета 0,11 -19,23 руб.
Ксп – коэффициент сложности предмета 0,12 – 20,98 руб.
Ксп – коэффициент сложности предмета 0,13 -22,73 руб.
Ксп – коэффициент сложности предмета 0,13 – 22,73 руб.
Ксп – коэффициент сложности предмета 0,15 – 26,23 руб.

Базовая специальная часть зарплаты учителя включает компенсационные выплаты в соответствии с Положением о компенсационных выплатах сотрудникам МАОУ «СОШ №1»

В течение учебного года заработная плата учителей пересчитывается в случае изменения норматива, квалификационной категории, получения государственной или отраслевой награды на основании личного заявления и предъявленных документов с внесением изменений в трудовой договор. В случае изменения численности обучающихся в течение учебного года заработная плата не пересчитывается.

3.7. Заработная плата педагогических работников учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть заработной платы определяется по формуле:
ДО х (1+Кст+Ку+Кн+Кк)+Кв, где
ДО – должностной оклад
Кст – коэффициент за педагогический стаж
Ку – коэффициент за ученую степень
Кн – коэффициент за государственную или отраслевую награду
Кк – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию.

Размеры должностных окладов педагогическим работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г. и в границах, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (с изменениями и дополнениями).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам

Основания для повышения должностных окладов	Коэффициент к должностным окладам
За педагогический стаж до 3х лет	0,20
За педагогический стаж от 3 до 8 лет	0,10
За педагогический стаж от 8 до 14 лет	0,15
За педагогический стаж от 14 до 20 лет	0.20
За педагогический стаж более 20 лет	0,25
За ученую степень доктора наук (по	0,20

профилю (направлению) работы	
За ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы	0,10
За наличие государственной награды в сфере образования	0,10
За наличие отраслевой награды, за исключением Почетных грамот Министерства образования и науки РФ	0,05
За 1 квалификационную категорию	0,20
За высшую квалификационную категорию	0,30

Коэффициент за педагогический стаж устанавливается на основании документа о стаже с даты достижения соответствующего стажа.

Коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень с даты принятия решения о выдаче диплома.

Коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа с даты присвоения, награждения. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа соответствующего органа управления образования с даты вынесения решения аттестационной комиссией.

Педагогическим сотрудникам, кроме работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится оплата за работу с обучающимися с ОВЗ исходя из установленного норматива -20,64 руб., количества часов и количества обучающихся с ОВЗ.

Выплаты стимулирующего характера определены в Положении о материальном стимулировании работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми.

3.8. Заработная плата административного персонала

Заработная плата административного персонала состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть заработной платы административного персонала состоит из должностного оклада и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера определены в Положении о материальном стимулировании работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми.

Размеры должностных окладов административного персонала устанавливаются руководителем учреждения в границах, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (с изменениями и дополнениями).

3.9 Выплаты за классное руководство.

Право на получение выплат за выполнение функций классного руководителя имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе, в том числе в классах для детей с задержкой психического и физического развития. Расчет выплаты регулируется Порядком предоставления и расходования субсидий на выполнение муниципального задания по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

4. Компенсационные выплаты.

В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за совмещение должностей;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- оплата за сверхурочную работу;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

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

5. Стимулирующие выплаты.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работника.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием представительных органов учреждения. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и результативности работы, которые утверждаются Положением о материальном стимулировании работников МАОУ «СОШ №1» г.Перми.