

<p>ПРИНЯТО на Общем собрании работников МАОУ «ПКШ и№ 1» Протокол № 1</p> <p>От «30» августа 2023</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ «ПКШ № 1» М.Б. Валиев</p> <p>Приказ № 248/2 от «31» августа 2023</p> 
<p>СОГЛАСОВАНО Первичной профсоюзной организа- цией МАОУ «ПКШ № 1»  Т.Б. Шамрицкая</p>	

<p>ПРИНЯТО на Общем собрании работников МАОУ «ПКШ и№ 1» Протокол № 1</p> <p>От «30» августа 2023</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ «ПКШ № 1» М.Б. Валиев</p> <p>Приказ № 248/2 от «31» августа 2023</p>
<p>ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА</p> <p>Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Пермская кадетская школа № 1 «Пермский кадетский корпус имени генералиссимуса А.В. Суворова»</p>	
<p>СОГЛАСОВАНО Первичной профсоюзной организа- цией МАОУ «ПКШ № 1»  Т.Б. Шамрицкая</p>	

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Пермская кадетская школа № 1 «Пермский кадетский корпус имени генералиссимуса А.В. Суворова»

Пермь 2023

Настоящее положение об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Пермская кадетская школа № 1 «Пермский кадетский корпус имени генералиссимуса А.В. Суворова» 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 МАОУ «ПКШ № 1», Общим собранием работников, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МАОУ «ПКШ № 1».

I. Общие положения оплаты труда работников учреждения

1.1. Положение является локальным нормативным актом МАОУ «ПКШ № 1», регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установление работникам МАОУ «ПКШ № 1», 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 МАОУ «ПКШ № 1».

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 (Приложение № 1).

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 четверть);
- по результатам III четверти стимулирующие выплаты выплачиваются сотрудникам в сентябре и октябре, т.е. за I четверть нового учебного года.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах (баллах) 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 Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- 1) на Общем собрании работников под подпись;
- 2) выдача уведомления об изменении Положения.

1.12. Директор 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 города Перми, бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.

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» муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми, применяемого для расчета заработной платы в МАОУ «ПКШ № 1», 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.

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

1.20. Оплата труда работнику производится в денежной форме в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца, заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчёт) – 05 числа каждого 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. 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 при участии представителей Управляющего совета.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты определяются экспертной комиссией, оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя 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 для учителей и воспитателей и процентной системы оценки для остальных работников.

2.6. На выплаты по результатам труда направляется 30% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается ежемесячно по результатам труда работника за предыдущую четверть.

2.7. Ежемесячная выплата устанавливается на основе оценки результативности труда работника в зависимости от количества и стоимости баллов, и количества процентов от оклада, 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 по формуле:
$$C1Б = \text{Осф} / \text{Обр} * \text{Кб},$$

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 или в процентном отношении от оклада.

2.12. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются не менее чем через 3 месяца работы в должности.

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.

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты:

Единовременные стимулирующие выплаты могут осуществляться:

- за качественное выполнение поручений директора по приоритетным направлениям деятельности кадетской школы;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- за личные достижения, положительно влияющие на репутацию и рейтинг учреждения;
- за подготовку выпускников, отлично окончивших школу;
- за положительную динамику доходов, привлеченных за счет оказания платных образовательных услуг (сохранения достигнутого уровня по сравнению с аналогичным периодом прошлого месяца);
- за инициативность и высокую исполнительность, влияющие на качество образовательной деятельности;
- за ежемесячное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- за активное участие в общественных делах школы;
- в связи с юбилейными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками (День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год, День корпуса и пр.).

2.16. Персональная стимулирующая выплата может быть установлена:

- вновь назначенным работникам на срок до трёх месяцев, размер которой не ограничивается;
- за существенный вклад в учебный и воспитательный процесс и (или) значимым опытом управленческой и педагогической деятельности, имеющим значительный опыт работы (свыше 3 лет) в системе кадетского образования, (выплата может быть установлена с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач);

- молодым специалистам на период первых трех лет профессиональной деятельности с момента окончания учебного заведения;

- молодым педагогам за вклад в развитие престижа учреждения.

2.17. Для распределения стимулирующих выплат сотрудникам организации **создается экспертная комиссия** с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, представителей трудового коллектива, представителей управляющего совета. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя организации. Координирует деятельность экспертной комиссией директор или уполномоченный им представитель административно-управленческого персонала школы.

2.18. Экспертная комиссия вправе дать дополнительный бонус до 30 баллов (процентов) за особые успехи, достижения в работе, не входящие в критерии и показатели оценивания деятельности педагогов, а также за образцовое поведение педагогического работника, являющееся примером для кадета.

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 и составляет 4% должностного оклада.

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;

3.4.4. 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 функций классного руководства. При осуществлении руководства в двух и более классов

	размер доплаты составляет 10000 руб.
Размер	<ul style="list-style-type: none"> - 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 указывается в абсолютном размере;

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;

организация проектной деятельности и другие.

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:

- на оздоровление к отпуску от 3000 до 20 000 рублей;
- на ликвидацию ущерба от стихийных бедствий, кражи имущества (с большим материальным уроном) - до 15000 рублей;
- на ритуальные услуги:
- в случае смерти близких родственников – до 15000 рублей;
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве - до 10000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи сотрудника – до 15000 рублей;
- с рождением ребенка – до 10000 рублей, бракосочетанием и другим основаниям - до 10000 рублей.

4.2. Выплаты к праздничным и юбилейным датам:

- в связи с личными юбилейными датами по случаю 25-, 50-, 55- и 60-летия со дня рождения в размере до 20 000 рублей;
- по праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Новый год, Международный день 8 марта, День защитника Отечества 23 февраля, День Победы) в размере до 15000 рублей;
- к корпусным праздникам (День рождения А.В. Суворова, День кадетских корпусов, Храмовый день, День Знамени) и юбилеям корпуса в размере до 15000 рублей.

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 25 000 рублей в течение одного календарного года.

V. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения при участии представителя Управляющего совета.

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:

Стимулирующие выплаты, установленные на четверть приказом директора в соответствии с решением экспертной комиссией, снижаются работникам на 20 %:

за:

- грубое нарушение профессиональной этики или имеющие рекламации на свою профессиональную деятельность в виде завершеного служебного расследования и принятого решения о виновности специалиста, на основании устного или письменного обращения в администрацию учреждения, или в органы управления образованием со стороны родителей (законных представителей) или самих обучающихся;

- работники, допустившие действия, повлекшие за собой снижение имиджа кадетского корпуса, грубо нарушивший кодекс чести;

- должностные лица, в подразделениях которых зафиксированы случаи грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ;

на месяц - за замечание;

на четверть - за получение выговора.

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки при участии представителя Управляющего Совета 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 МАОУ «ПКШ № 1»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников Учреждения
по квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	8160
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10153
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	11020
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, педагог-библиотекарь	11112

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 межрасчетный 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

(наименование учреждения)

Ведомость выдачи расчетных листков за _____ 20 ____ г.

ФИО	Дата выдачи расчетного листка	Подпись	Примечание