



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 109» Г.ПЕРМИ**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ  
«СОШ № 109» г.Перми  
М.А. Шабунина   
18.06.2015.



**Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 109»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 109» (далее – Учреждение), регулирующим порядок оплаты труда работников учреждения, в том числе применение различных видов стимулирования и их размер.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Пермской городской Думы «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми» от 22.09.2009 № 209, Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному Постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705 (с изменениями и дополнениями), приказом начальника департамента образования администрации города Перми № 1100 от 21.10.2009 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», с учетом Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172, Методических рекомендаций о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и критерии их установления,
- условия выплаты материальной помощи.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ соответствующей категории работников, которая составляет не менее 30%.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер (в том числе для совместителей) или устанавливаться на определенный период.

1.6. Стимулирующие выплаты производятся дифференцированно, с учетом конкретного вклада, продуктивности деятельности каждого работника школы.

1.7. Стимулирующие выплаты основываются на показателях, которые утверждаются данным Положением и приказом директора, согласовываются с председателем профсоюзного комитета учреждения. В перечень показателей результативности могут вноситься изменения, но не чаще 1 раза в полугодие.

1.8. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список педагогических работников, получающих эти выплаты, закрепляются приказом директора по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на

определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.9. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

1.10. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

1.11. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, Устава ОУ;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;

- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;

- случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ;

- нарушение этики поведения и субординации.

1.12. Работник, дискредитировавший своими действиями или бездействиями имидж образовательного учреждения, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

1.13. Работник, некачественно исполняющий или не исполняющий распоряжения

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731; Российская газета, 2008, 28 мая), от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725; Российская газета, 2008, 28 мая), от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861; Российская газета, 2008, 2 июля).

2.2. Рекомендуемые оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.3. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

2.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.8. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающие коэффициенты.

2.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 14, ст. 1289).

2.12. Объем учебной нагрузки работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

2.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. Виды стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующая часть заработной платы работника определяется его личным трудовым вкладом и максимальными размерами не ограничивается.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- общие стимулирующие выплаты
- стимулирующие выплаты за качество работы
- единовременные выплаты за высокий результат работы
- компенсационные выплаты

Стимулирующие выплаты за качество и за высокий результат работы не являются гарантированными и зависят от качества и результативности деятельности работника. Экономия средств по любой из частей стимулирования направляется на увеличение выплат по любой другой части.

3.3. Общие стимулирующие выплаты распространяются на всех работников. Данный вид выплат включает в себя:

- премии к профессиональным и календарным праздникам (День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта) в размере от 1000 рублей;
- премии к юбилею работника в размере до 10000 рублей.

Премии к юбилею производится по факту достижения работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет

- премии к юбилейным датам трудовой деятельности (25, 30, 35, 40 лет) в размере до 5000 рублей



3.4. Стимулирующие выплаты за качество работы учителей-предметников осуществляются по итогам отчетного периода на основании отчетов учителей-предметников заместителей директора.

3.5. Единовременные выплаты за высокие результаты работы производятся в индивидуальном порядке в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения

Единовременные выплаты за высокие результаты работы производятся по получении результата на основании подтверждающих документов.

Максимальный размер единовременной выплаты не ограничен.

3.6. К компенсационным выплатам относятся выплаты за

- напряженность и интенсивность труда (при наличии количества учебных часов, превышающих 1 ставку);

- расширение функциональных обязанностей (выполнение обязанностей, не входящих в условия трудового договора). Расширение функциональных обязанностей работника фиксируется в письменном порядке в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда устанавливаются сроком до одного года и максимальным размером не ограничиваются

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и напряженность работы утверждается приказом директора школы.

#### **4. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ работников школы**

4.1. Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится с учетом количества набранных баллов по соответствующим категориям работников.

4.2. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы создается комиссия.

4.3. Состав комиссии утверждается приказом директора школы в сентябре и январе каждого года.

4.4. Руководители МО и заместители директора представляют на заседание комиссии информацию по соответствующей категории работников, предварительно ознакомив с ней соответствующего сотрудника. В случае несогласия работник производит самостоятельное оценивание своей работы, которое предоставляет председателю комиссии. На заседании комиссии происходит корректировка в случае необъективно выставленных баллов.

4.5. Комиссией по материальному стимулированию производится подсчет баллов по каждому работнику и перевод баллов в денежный эквивалент. 1 балл приравнивается к 1% суммы от базовой части заработной платы всех педагогических работников на 01 сентября (на 01 января) текущего года.

4.6. Результаты работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются протоколом и согласовываются с профсоюзным комитетом учреждения.

4.7. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих эти выплаты, закрепляются приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии и критериями оценки работы в соответствии с приложением к настоящему положению.

#### **5. Условия выплаты материальной помощи**

Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение

**Критерии оценки работы  
для определения стимулирующей выплаты  
по соответствующим категориям работников**

1. Для педагогических работников и заместителей директора по УВР и ВР устанавливаются следующие критерии оценки работы:

<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>
Качество обучения и воспитательной работы (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- олимпиады</li><li>- конкурсы</li><li>- экзамены в 4, 9, 11 классах</li><li>- смотры знаний</li><li>- результаты промежуточной аттестации</li><li>- реализация проекта в рамках ОУ</li><li>- дисциплина учащихся</li><li>- выполнение правил внутреннего распорядка</li><li>- подготовка отчетности</li></ul>
Инновационная деятельность (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- участие в городских и краевых инновационных группах</li><li>- реализация поточно-группового метода</li><li>- реализация краткосрочных курсов</li><li>- тьюторское сопровождение</li><li>- профессиональные пробы</li><li>- воспитательные проекты</li></ul>
Работа на имидж образовательного учреждения (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- публикации</li><li>- открытые уроки</li><li>- университетский округ</li><li>- выступления</li><li>- участие в конкурсах профессионального мастерства</li></ul>

2. Для иных работников

<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>
Выполнения плана (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- уровень выполнения плана не менее 90%</li><li>- объем выполняемых работ</li></ul>
Качество работы с документацией (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- соответствие требованиям законодательства,</li><li>- отсутствие задолженностей,</li><li>- отсутствие замечаний со стороны надзорных органов</li></ul>
Исполнительская дисциплина (до 300 баллов)	<ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие нарушений установленного порядка</li><li>- своевременная и качественная сдача отчетности</li></ul>