

Согласовано
Председатель профкома
 Г.В. Макридина
«07» 09 20 18 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 120 г. Челябинска»

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 120 г. Челябинска», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,
- решение «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска №52/17 от 24.06.2014 г.»
- решение Челябинской городской Думы № 12/23 от 25.08.2015 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- письмо Комитета по делам образования г. Челябинска от 18.04.2016 № 16-01/2040, решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска»;
- решение Челябинской городской Думы от 29.11.2016 № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
- приказ Комитета по делам образования города Челябинска от 21.04.2017 № 620-у «О внесении изменений в приказ Комитета по делам образования города Челябинска от 31.12.2015 № 2402-у»;
- решение Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 120 г. Челябинска» (далее – МБОУ «Лицей № 120»), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения представительного органа работников;
- 7) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

II. Основные условия оплаты труда

4. Заработная плата работника МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской Думы № 12/23 от 25.08.2015 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»

6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

7. Выплата компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определены приказом МОиН РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (ред. от 29.06.2016).

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, производится оплата 4 квалификационного уровня в соответствии с приложение № 1 к решению Челябинской городской Думы № 12/23 от 25.08.2015 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

13. Месячная заработная плата работника МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

14. Месячная заработная плата работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется Положением об оплате труда

работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (приложение 3 к решению Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23).

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года или при изменении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, принятым Челябинской городской Думой).

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» по согласованию сторон с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может быть изменена по согласованию сторон с учетом мнения профсоюза.

17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

19. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по выше указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников лицея осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

- замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

- педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактически преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением надельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ:

к указанным выплатам относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты с учетом содержания и объема дополнительной работы устанавливается до 100% от должностного оклада при соглашении сторон приказом директора МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска»;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику на определенный срок приказом директора МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» при соглашении сторон с указанием размера с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100% от должностного оклада;

в) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы приказом директора МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска».

г) доплата за работу в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554.

Отраслевое соглашение между МОиН Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020 г.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и настоящим локальным нормативным актом и составляет 35% от часовой тарифной ставки сторожа.

д) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни согласно действующему законодательству.

Производится работникам, привлечшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

25. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

27. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с статьями 146, 147, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22- 78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

28. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они, не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

V. Выплаты стимулирующего характера.

29. Выплаты стимулирующего характера должны решать следующие задачи повышения качества образования в лицее:

а) реализацию индивидуального подхода к стимулированию результативно работающих педагогов в условиях решения уставных задач лицейского образования;

б) обеспечения уровня заработной платы, способствующей качественному предоставлению образовательных услуг;

в) учет особенностей труда разных категорий педагогических работников;

г) создание условий для привлечения в лицей высококвалифицированных кадров;

д) повышение мотивации педагогов к качественному результату деятельности;

е) развитие системы оценки качества образования в лицее.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, категорию, выслугу лет;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;

- выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- премиальные выплаты по итогам какого либо вида деятельности работника лица;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности лица и отдельных категорий работников;
- выплаты работникам, реализующим инновационный проект в рамках реализации ФЦПРО на 2016-2020 гг. по мероприятиям 2.3. Создание сети школ реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения».

31. Содержание и перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать:

- а) уставным задачам и приоритетам в развитии лица.
- б) показателям оценки эффективности работы лица.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников лица в объеме экономии месячного фонда оплаты труда различных бюджетах, а также может производиться из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работника в определенных количественных рамках выраженных в процентах.

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложения 9 Положения об оплате труда утвержденного Челябинской городской Думы № 12/23 от 25.08.2015, приложения 10 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по решению городской Думы № 52/17 от 24.06.2014 г., решение Челябинской городской Думы № 12/23 от 25.08.2015 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», письмо Комитета по делам образования г. Челябинска от 18.04.2016 № 16-01/2040, решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска»,

решение Челябинской городской Думы от 29.11.2016 № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», приказ Комитета по делам образования города Челябинска от 21.04.2017 № 620-у «О внесении изменений в приказ Комитета по делам образования города Челябинска от 31.12.2015 № 2402-у» и конкретизируются в трудовых договорах работников и локальными актами МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска».

Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера регулируются положением "О распределении выплатах стимулирующего характера МБОУ «Лицей № 1230 г. Челябинска»

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников лицея, устанавливаемым приказом директора, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников лицея принимаются с учетом мнения профсоюза на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

35. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

VI. Условия оплаты труда руководителя лицея, заместителей руководителя лицея и главного бухгалтера.

36. Заработная плата руководителей лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

38. Оценка сложности труда руководителя лицея, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями в приложении 8 к Положению городской Думы № 52/17 от 24.06.2014 и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

39. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя лицея утверждается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю лицея приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений (решение Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014) и закрепляются в трудовом договоре.

41. Выплаты стимулирующего характера руководителю лицея осуществляются в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников лицея, приказом начальника Комитета по делам образования города Челябинска, Трудовым кодексом Российской Федерации и «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» решение Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014 приложение 10, решение Челябинской городской Думы № 19/18 от 29.03.2016.

42. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю лицея может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

43. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

44. Должностные оклады заместителей руководителя лицея, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора лицея.

45. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора лицея.

46. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем лицея в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к

должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений (решение Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014 г.) и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру лица устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом приложения 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» решение Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014 г. в определенных количественных рамках, выраженных в процентах.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляются в пределах объема расхода, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии представляемой лицом на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

VII. Заключительные положения

49. Штатное расписание лица утверждается директором лица и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию.

50. Фонд оплаты труда работников лица формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель лица на основании письменного заявления работника по согласованию с председателем профсоюзной организации на основании «Положения о материальной помощи работникам МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска».

52. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель лица вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
лицея, подведомственного Управлению по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ:	до 50
3)	за заведование учебными кабинетами (на основании «Положения о заведовании учебным кабинетом МБОУ Лицей № 120)	2
	за заведование учебными кабинетами технологии (на основании «Положения о заведовании учебным кабинетом МБОУ Лицей № 120)	5
	за заведование мастерскими (на основании Положения о заведовании учебными мастерскими в МБОУ Лицей № 120)	7
	за организацию работы на пришкольном участке	5
4)	за выполнение функций классного руководителя ¹	3000 рублей
5)	за проверку письменных работ:	
	- учителя русского языка от количества часов по тарификации на учебный год;	7
	- учителя математики от количества часов по тарификации на учебный год;	6
	- учителя начальных классов от ставки по тарификации на учебный год (на основании положения «О ведении и проверки учебных тетрадей в МБОУ Лицей № 120»)	8
6)	- за руководство школьными методическими объединениями;	10
	- за руководство МО учителей начальных классов, технологии	15
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы лицея по следующим показателям:	до 100
	- работа по реализации подпрограммы «Одаренные дети» (в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам за качество работы по реализации подпрограммы «Одаренные дети»»;	
	- реализацию проектной технологии в педагогической практике лицея (в соответствии с «Положением по реализации проектной деятельности в условиях развития технологического	

<p>образования в лицее»),</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка учащихся лицея, призеров региональных и всероссийских олимпиад; - результативное выступление учащихся в различной конкурсных формах образовательной деятельности - организация предпрофильной подготовки учащихся в 9х классах по развитию индивидуальной образовательной траектории в старшем звене в условиях технологического лицея; - организация работы с программой «Сетевой город» (в соответствии с функционалом по этому направлению деятельности); - организация информатизации образовательного пространства лицея (в соответствии с функционалом по этому направлению деятельности); - организация результативной воспитательной деятельности: духовно-нравственные, гражданско-правовые, военно-патриотические, спортивно-оздоровительные мероприятия формирующие, влияющие на развитие личности ребенка на параллелях в старшем, среднем, начальном звене; - организация внеклассной работы по физическому воспитанию (организация участия в соревнованиях, эстафетах, кроссах в течение всего учебного года); - организацию концертной деятельности учащихся в том числе в условиях сетевого взаимодействия; - организация работы по охране труда и технике безопасности в соответствии с функционалом по этому направлению деятельности; - регулярная дополнительная индивидуально-групповая подготовка учащихся 9-11 классах классов к внешней экспертизе качества знаний и новой форме итоговой аттестации в (ОГЭ, ЕГЭ) (в соответствии с «Положением об индивидуально-групповых занятиях в МБОУ Лицей № 120») 	
<p><i>За личный вклад педагога в достижение эффективности работы лицея:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организация систематической работы по развитию физической культуры учащихся в рамках президентских игр, - организация индивидуальной работы с портфолио учащихся – портфелем учебных и воспитательных достижений (в соответствии с «Положением стимулирующих выплатах педагогам за сопровождение деятельности учащихся по ведению портфолио в МБОУ Лицей № 120»); - организация работы в классном коллективе, способствующая сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся; - организация работы с музыкальной и записывающей аппаратурой во время школьных воспитательных мероприятий и подготовки к ним; - работа с сайтом лицея; - развитие транспортной культуры учащихся по ступеням обучения; - эффективная работа с фондом школьных учебников; 	до 50

	<ul style="list-style-type: none"> - результативная работу в рамках городского «Экологического марафона»; - организация работы во функционированию муниципальной или региональной предметной лаборатории; - регулярное судейство районных и городских физкультурных соревнований; - реализация физкультурного комплекса ГТО на различных ступенях обучения; - за организацию работы школьного радицентра и школьного телевидения; - за обеспечение эффективного введения федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования; - работа с допризывной молодежью, осуществление сетевого взаимодействия с военкоматом; - организация льготного горячего питания в лицее; - организация работы зимнего сада лицея; - организация работы школьного технопарка 	
	<p><i>За личный вклад работника в достижение эффективности работы лицея (учебно-вспомогательный и технический персонал):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - высокое исполнение машинописных работ на компьютере; - контроль своевременной отправки документов, работа с копировальной техникой; - своевременное и качественное составление отчетности, отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств; - обеспечение высоко квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учета; - качественное ведение документации бухгалтерии; - активную подготовку здания к новому учебному году в летний период и другие каникулярные периоды; - за качественную организацию работы по соблюдению СанПин норм в условиях ухудшения эпидобстановки. 	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	<p>За наличие ученой степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 	<p>10</p> <p>15</p>
	<p>За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки²:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; - « Отличник народного просвещения» . 	3
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ³	
	<p>Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше 	<p>20*</p> <p>30*</p>
	Педагогическим работникам лицея за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях,	

	<p>подведомственных органам управления образованием, при стаже работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше <p>Оплата начисляется от ставки основной должности.</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
5.	<p>Выплаты, учитывающие особенности деятельности лица и отдельных категорий работников</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию. <p>Оплата начисляется от учебных часов по тарификации по основной должности, но не более размеров рекомендуемых выплат за категорию нормативного документа (решение Челябинской городской Думы № 18/7 от 26.10.2010, решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23)</p>	<p>2</p> <p>3</p>
	<p>Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах (в соответствии с Положениях о классах с углубленным изучением предметов образовательной области «Технология»)</p>	7
	<p>Организация и контроль за прохождением медицинского осмотра, работа с медицинскими книжками работников лица</p>	15
	<p>Работа по формированию и систематизации архива лица</p>	100
	<p>Систематическая работа с электронной почтой</p>	50
	<ul style="list-style-type: none"> - Работа с персональными данными учащихся и работников лица; - Формирование электронно – информационных баз 	<p>15</p> <p>50</p>
	<p>Работа по запросам пенсионного фонда о назначении пенсии работникам лица</p>	20
	<p>Систематическая работа с санитарными комнатами</p>	10
6.	<p>Премияльные выплаты по итогам работы</p>	
	<p><i>Для педагогических работников</i></p>	
	<p>По итогам работы за четверть, полугодие, учебный год при выполнении показателей эффективности работы педагогических работников лица в пределах ФОТ</p>	до 100
	<p>За особые успехи, связанные с результатами выступлений учащихся в олимпиадах (школьного, муниципального, регионального, российского уровней), конкурсов (муниципальных, региональных, российских уровней) различных направлений образовательной деятельности (интеллектуального, художественного, спортивного, экологического, социального, военно-патриотического и т.д.);</p>	
	<p>За высокий уровень проведения декад, юбилейных и традиционных мероприятий, месячников, образовательных программ в лицее;</p>	
	<p>За высокий показатель организации горячего питания учащихся;</p>	

	За оперативность в работе и высокое качество выполнения данной работы	
	За участие в конкурсах профессионального мастерства	
	За результативную организацию летней оздоровительной кампании (смены)	
	За результативную организацию ГИА учащихся классного коллектива	
	За высокие результаты сдачи ГИА по отдельным предметам в 9 классах	
	За высокие результаты сдачи ГИА по отдельным предметам в 11 классах	
	За эффективную работу по реализации проектов ландшафтного дизайна на пришкольном участке	
	За активное распространение и обобщение опыта работы лица на конференциях, семинарах, мастер-классах различного уровня;	
	Представление опыта в печатных методических сборниках, журналах	
	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, календарный год при выполнении показателей эффективности	
	<i>Для работников бухгалтерии</i>	
	За своевременное и качественное предоставление отчетности За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов За эффективное использование внебюджетных средств; За соблюдение сроков и порядка представления планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год За качественное ведение всей финансовой документации За строгое соблюдение финансовой дисциплины	
	Премияльные выплаты по итогам работы за четверть, полугодие, учебный год при выполнении показателей эффективности	
	<i>Для работников школьной библиотеки</i>	
	За высокую читательскую активность обучающихся; За пропаганду чтения как формы культурного досуга; За результаты участие в общешкольных и районных; мероприятиях по формированию речевой и читательской культуры; За результативную, систематическую работу с контентом; За систематическую работу со списком литературы не допущенным к чтению учащимися лица (ведение журнала по учету литературы и другой продукции экстремистского толка); За активные формы работы по развитию читательской культуры учащихся лица в работе с родителями; За работу с родителями по вторичному учебному фонду с целью минимизации расходов на школьные учебники За результативное выполнение плана работы библиотекаря	

	Премияльные выплаты по итогам работы за четверть, полугодие, учебный год при выполнении показателей эффективности	
	<i>Для педагога – психолога, социального педагога</i>	
	<p>За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;</p> <p>За участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов - психологов;</p> <p>За активное участие в работе методического сообщества в районе, городе;</p> <p>За активные формы работы по психокоррекции родителей, учащихся;</p> <p>За организацию работы психолого-педагогического консилиума</p>	до 100
	<i>Для секретариата</i>	
	<p>За эффективное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой документов;</p> <p>За своевременное оформление личных дел учащихся, алфавитной книги, дубликатов аттестатов;</p> <p>За создание оптимального режима соблюдения стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, положений и инструкций по ведению делопроизводства;</p> <p>За своевременную сдачу статистической отчетности, документов, для предоставления в соответствующие органы на уровне межведомственного взаимодействия</p> <p>Соблюдение сроков обработки кадровой информации необходимой для расчета заработной платы</p> <p>Соблюдение правильности ведения кадрового документооборота</p> <p>Своевременное предоставление документов по движению кадров в бухгалтерию, ответственному за ведение табеля учета рабочего времени и правильность их заполнения</p> <p>Ведение архива кадровой документации, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации</p>	до 100
	<i>Для лаборантов</i>	
	<p>За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</p> <p>За активное и эффективное участие в уборке пришкольной территории и территорий, прилегающих к лицей;</p> <p>За активное ведение ремонтных работ по улучшению санитарно- гигиенического состояния кабинетов в период каникул;</p> <p>За качественную подготовку кабинета к новому учебному году;</p> <p>За качественное ведение делопроизводства в рамках своего функционала;</p> <p>За бесперебойную работу компьютерного, швейного оборудования;</p> <p>За обеспечение оптимальных условий работы педагогического коллектива в условиях сетевого взаимодействия;</p> <p>За создание оптимальных условий для подготовки учащихся к</p>	до 100

	олимпиадам, конкурсам; За бесперебойную работу компьютерного, швейного оборудования в период ОГЭ, и ЕГЭ За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в кабинетах и лаборанских;	
	По итогам работы за отчетный период	до 150
	<i>Для технического персонала</i>	
	За качественное проведение генеральных уборок; За проведение дополнительных генеральных уборок в условиях повышенной эпидемиологической безопасности; За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; За качественную уборку помещений санитарных комнат, пожарных выходов и запасных лестничных пролетов; За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; За дополнительную качественную уборку помещений санитарно-гигиеническими средствами в условиях повышенной эпидемиологической безопасности; За активное и эффективное участие в уборке пришкольной территории и территорий, прилегающих к лицейскому зданию; За эффективное переоборудование классных кабинетов и других помещений школьного здания в комнаты отдыха в период летней оздоровительной кампании; За активное ведение ремонтных работ по улучшению санитарно-гигиенического состояния здания в период осенних, весенних, зимних каникул; За оперативную очистку территории от снежных заносов, прорубки стоков для талых вод, скол льда со здания лицея; За качественную работу по формированию ландшафтного дизайна на пришкольной территории лицея; За подготовку школьного здания к новому учебному году; За высокий уровень исполнительской дисциплины;	до 100

Примечания:

*Выплаты производятся за счет средств выделенного бюджета в Порядке и на условиях определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

1. Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководителя без учета наполняемости класса. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

2. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, на выбор работника.

3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.

Выплаты, установленные пунктом 5 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени в части квалификационной категории и реализации углубленного изучения по отдельным предметам.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, являющемся основанием для соответствующей выплаты;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя,
главным бухгалтерам лицей, подведомственного Управлению по делам образования
города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	5 7
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; - «Отличник народного просвещения» .	3
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	- по итогам работы за отчетный период (четверть, полугодие, учебный год); - за эффективную организацию и контроль предпрофильного и профильного обучения; - за результативное выполнение плана внутришкольного контроля (мониторинга), плана воспитательной работы; - за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; - за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; - за качественную организацию работы общественных органов,	до 100

	<p>участвующих в управлении лица (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - за эффективную подготовку учителей и педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня; - за высокий уровень проведения тематических декад, месячников, юбилейных дат образовательного учреждения; - за эффективное развитие информационного образовательного пространства лица в условиях инновационной деятельности; - за сохранение контингента учащихся в 10-11 классах; - за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; - за высокий результат участия лица в интеллектуальном кубке Главы города Челябинска; - за высокие результаты участия лица в Интеллектуальном марафоне «Шаг в будущее» и других конкурсах - обеспечение оптимальных санитарно-гигиенических условий в помещениях лица - обеспечение оптимального выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - эффективная реализация программы обновления МТБ в рамках модернизация образования; - обеспечение результативного сетевого партнерства по развитию МТБ лица - своевременное и качественное предоставление отчетности - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов - качественное ведение финансовой документации 	
--	--	--

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.