

Согласовано
Председатель профкома
_____ Г.В. Батаева
« 26 » 11 2020г.

Утверждаю
Директор МБОУ
«Лицей № 120 г. Челябинска»
_____ М.Ю. Пашкова
Приказ № 297 от 26.11.2020

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»;

- решение Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «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»;

- Послание Президента Российской Федерации от 15.01.2020 «О направлении федеральных средств на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- Письмо от 26.08.2020 № 16-03/5845 Комитета по делам образования города Челябинска «О выплатах вознаграждения за классное руководство»;

- решение Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 «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»;

- Письмо Комитета по делам образования города Челябинска от 05.11.2020 № 16-01/7975 «Об изменениях Положения об оплате труда с 01.09.2020»;

- решение Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «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»;

- Письмо Комитета по делам образования города Челябинска от 26.11.2020 № 16-01/8416 «Об изменениях Положения об оплате труда с 01.10.2020»;

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 общеотраслевым профессиям;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) возможных чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (на основании ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций» Указов президента РФ, распоряжение правительства Челябинской области). В случаях осуществления режима повышенной готовности и перевода работников на дистанционный режим работы.

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», решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «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», решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «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».

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), определенны 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 недели 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.

В случаях наступления чрезвычайных ситуаций или введения режима повышенной готовности оплата труда работников производится, исходя из Указов президента РФ, распоряжений правительства Челябинской области.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. К выплатам компенсационного характера (приложение № 1) относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

3. 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:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

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

2) доплата за расширение зоны обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, устанавливается приказом директора МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» с указанием размера до 100% от должностного оклада;

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы приказом директора МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска».

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов),

5) 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 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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.

Среднемесячное количество

б) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

7) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Кроме того к видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за дополнительную работу не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников:

- классное руководство;
- денежное вознаграждение за классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями, пришкольными участками;
- руководство школьными методическими объединениями;
- углубленное изучение отдельных учебных предметов (профильное обучение);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности лица и отдельных категорий работников;
- работа в качестве члена в составе городских, школьных методических объединений.

26. 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.

27. 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.

28. 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 (приложение № 5):

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8, 12 процентов

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.

29. 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.

30. Выплаты стимулирующего характера должны решать следующие задачи повышения качества образования в лицее (приложение № 2):

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

б) обеспечения уровня зарплаты, 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.

31. 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 за выполнение функций классного руководителя;
- премиальные выплаты по итогам какого либо вида деятельности работника лица.

32. Содержание и перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать:

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

33. 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.

34. 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.

35. 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».

Критерии, 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.

36. 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.

37. Заработная плата руководителей лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (приложение № 3).

38. 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 в пределах установленного фонда оплаты труда.

39. 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 изменений Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска (приложение № 4).

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

Группа по оплате труда руководителя лица 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.

41. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного балла:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501-800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю лица 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.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю лица осуществляются в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников лица, 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.

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

45. 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.

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

47. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора лица.

48. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем лица 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.

49. 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.

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

VII. Заключительные положения

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

52. 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.

53. 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».

54. 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 и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размеры выплат в условиях отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	за работу 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;	7%
2.	за классное руководство	3000 рублей*
3.	денежное вознаграждение за классное руководство;	5000 рублей*
4.	за проверку письменных работ: - учителя русского языка от количества часов по тарификации на учебный год; - учителя математики от количества часов по тарификации на учебный год; - учителя начальных классов от ставки по тарификации на учебный год (на основании положения «О ведении и проверке учебных тетрадей в МБОУ Лицей № 120»)	7 6 8
5.	за заведование учебными кабинетами (на основании «Положения о заведовании учебным кабинетом МБОУ Лицей № 120») за заведование учебными кабинетами технологии (на основании «Положения о заведовании учебным кабинетом МБОУ Лицей № 120») за заведование мастерскими (на основании Положения о заведовании учебными мастерскими в МБОУ Лицей № 120) за организацию работы на пришкольном участке	2 5 7 5
6.	- за руководство школьными методическими объединениями: - за руководство МО учителей начальных классов, технологии	10 15
7.	работа в качестве члена в составе городских методических объединений	20%
8.	за работу с вредными и опасными условиями труда	до 12%

Примечание:

*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.

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования
города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
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
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы лица по следующим показателям: - 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 лица (в соответствии с «Положением по реализации проектной деятельности в условиях развития технологического образования в лицее»), - подготовка учащихся лица, 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 лица; - организация работы с программой «Сетевой город» (в соответствии с функционалом по этому направлению деятельности); - организация информатизации образовательного пространства лица (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	до 100

	(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»)	
	<i>За личный вклад педагога в достижение эффективности работы лица:</i> - 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 лица; - развитие транспортной культуры учащихся по ступеням обучения; - эффективная работа с фондом школьных учебников; - 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 радиоцентра 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 лица; - организация работы школьного технопарка	до 50
	<i>За личный вклад работника в достижение эффективности работы лица (учебно-вспомогательный и технический персонал):</i>	до 100

	- 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.	
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «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 стаж работы, выслугу лет ³	
	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	20* 30*
	Педагогическим работникам лица за стаж работы в отрасли: - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше Оплата начисляется от ставки основной должности	2 3 4
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности лица и отдельных категорий работников	
	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию. 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)	3 4
	Организация и контроль за прохождением медицинского осмотра, работа с медицинскими книжками работников лица	15
	Работа по формированию и систематизации архива лица	100
	Систематическая работа с электронной почтой	50
	- Работа с персональными данными учащихся и работников лица; - Формирование электронно – информационных баз	15 50
	Работа по запросам пенсионного фонда о назначении пенсии	20

	работникам лицея	
	Систематическая работа с санитарными комнатами	10
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	<i>Для педагогических работников</i>	
	По итогам работы за четверть, полугодие, учебный год при выполнении показателей эффективности работы педагогических работников лицея в пределах ФОТ	до 100
	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.);	
	За высокий уровень проведения декад, юбилейных и традиционных мероприятий, месячников, образовательных программ в лицее;	
	За высокий показатель организации горячего питания учащихся;	
	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 лицея 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 участия 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>	
	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; За участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов - психологов; За активное участие в работе методического сообщества в районе, городе; За активные формы работы по психокоррекции родителей, учащихся; За организацию работы психолого-педагогического консилиума	до 100
	<i>Для секретариата</i>	
	За эффективное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой документов; За эффективную подготовку документов лица к новому учебному году; За своевременное оформление личных дел учащихся, алфавитной книги, дубликатов аттестатов; За создание оптимального режима соблюдения стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, положений и инструкций по ведению делопроизводства; За своевременную сдачу статистической отчетности, документов, для предоставления в соответствующие органы на уровне межведомственного взаимодействия; За эффективную организацию прохождения периодического медицинского осмотра; Соблюдение сроков обработки кадровой информации необходимой для расчета заработной платы;	до 100

	Соблюдение правильности ведения кадрового документооборота; Своевременное предоставление документов по движению кадров в бухгалтерию, ответственному за ведение табеля учета рабочего времени и правильность их заполнения; Ведение архива кадровой документации, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации; За создание оптимальных условий организации, проведения и контроля за прохождением работниками лица гигиенического обучения и аттестации; Своевременное ознакомление работников с локальными нормативными актами, с приказами по лицу;	
	<i>Для лаборантов</i>	
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; За активное ведение ремонтных работ по улучшению санитарно- гигиенического состояния кабинетов в период каникул; За качественную подготовку кабинета к новому учебному году; За качественное ведение делопроизводства в рамках своего функционала; За бесперебойную работу компьютерного, швейного оборудования; За обеспечение оптимальных условий работы педагогического коллектива в условиях сетевого взаимодействия; За создание оптимальных условий для подготовки учащихся к 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;	до 100
	По итогам работы за отчетный период	до 150
	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
	<i>Для технического персонала</i>	
	За качественное проведение генеральных уборок; За проведение дополнительных генеральных уборок в условиях повышенной эпидопасности; 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 эпидопасности; За активное и эффективное участие в уборке пришкольной территории и территорий, прилегающих к лицу; За эффективное переоборудование классных кабинетов и других помещений школьного здания в комнаты отдыха в период летней оздоровительной кампании;	до 100

	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;	
--	---	--

Примечания:

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

2. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору 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, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении 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.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям
руководителя, главным бухгалтерам лиц, подведомственного Комитету 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 итоговый и промежуточной аттестации учащихся; - за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; - за качественную организацию работы общественных органов,	до 100

	участвующих в управлении лица (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.); - 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.

Показатели оценки сложности руководства учреждением

№ п/ п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество учащихся (воспитанников) общеобразовательной организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4	Количество учащихся, получающих образование и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному плану.	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении.	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося, воспитанника	0,2
8	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п.2 в образовательных	дополнительно за каждого обучающегося, (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого обучающегося, воспитанника, охваченного дистанционным	0,3

	учреждениях	образованием	
9	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности)	за каждый филиал, отделение	50
	Наличие филиалов, отделений, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	80
13	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый объект	50
14	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п.12	за каждое здание	20

	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	-хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- прогулочных площадок(при наличии дошкольного учреждения, филиала)(за каждую)		5
	- актового зала		5
15	- учебной предметной лаборатории		10
16	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
17	Самостоятельная организация питания		15
18	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19	Наличие собственных на территории собственных, отдельно стоящих зданий(используемых по целевому назначению);, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
21	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестацими		30

Перечень должностей по которым производится выплата за вредные и тяжелые условия труда по результатам СОУТ

1. Заместитель директора
2. Учитель
3. Педагог дополнительного образования
4. Социальный педагог
5. Педагог-библиотекарь
6. Педагог-психолог
7. Мастер производственного обучения
8. Бухгалтер
9. Специалист по кадрам
10. Лаборант
11. Уборщик служебных помещений
12. Сторож
13. Вахтер
14. Гардеробщик