Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 97 г. Челябинска

454128, г. Челябинск, ул. Чичерина, 27-Б, тел. (351) 796-89-74, тел./факс (351) 794-12-51, e-mail: licey97@gmail.com, http://www.licey97.ru

ПРИКАЗ

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014г № \_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменений в

Положение об оплате труда работников

МАОУ лицей № 97 г.Челябинска

На основании Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7, решением Челябинской городской Думы №52/17 от 24.06.2014 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г.Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 27.03.12. №33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г.Челябинска», Решения Челябинской городской Думы от 25.06.2013г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г.Челябинска».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение с изменениями об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея № 97 г.Челябинска.

2. Настоящий приказ вступает в силу 01.09.2014.

3. Ответственным за выполнения приказа назначить главного бухгалтера И.А.Герман.

3. Контроль исполнения приказа исполняю за собой.

Директор МАОУ лицей №97 В.В. Усынин

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 97 г. Челябинска

454128, г. Челябинск, ул. Чичерина, 27-Б, тел. (351) 796-89-74, тел./факс (351) 794-12-51, e-mail: licey97@gmail.com, http://www.licey97.ru

Утверждаю:

Директор МАОУ лицей №97

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В. Усынин

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ИЗМЕНЕНИЕ

Положения об оплате труда

и стимулирующих выплат работников

МАОУ лицей № 97 г.Челябинска

**I. Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МАОУ лицея № 97 г.Челябинска разрабо­тано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 сентября 2008 г. № 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 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

-Решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

- Решением Челябинской городской Думы от 27.03.2012 № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

- Решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011 № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

-Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея № 97 г.Челябинска( далее МАОУ лицей №97).

2.Заработная плата работников МАОУ лицей №97, подведомственного Управлению по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соот­ветствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных сти­мулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работникам МАОУ лицей №97, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников МАОУ лицей №97, 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.

4. Система оплаты труда работников МАОУ лицей №97 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) настоящего Положения.

**II. Основные условия оплаты труда**

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАОУ лицей №97.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ лицей №97 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАОУ лицей №97 осу­ществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Месячная заработная плата работника МАОУ лицей №97, 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**

10. 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.

11. Должностной оклад педагогическим работникам МАОУ лицей №97 устанавливается за продолжительность рабочего вре­мени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

12. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педа­гогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

М з/п = ((S з/п х Fн.н / N ч. )+ Vком. + V стим.) х К ур.., где:

М з/п — месячная заработная плата учителей;

S з/п — ставка заработной платы;

Fн.н — фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

N ч. — норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. — выплаты компенсационного характера;

V стим. — выплаты стимулирующего характера;

К ур. — уральский коэффициент.

13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу, осуществляемую на условиях внеш­него совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работ при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

14. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации пе­дагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАОУ лицей №97 с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

17. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, клима­тическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в те­чение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

**IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

18. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ лицей №97 применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МАОУ лицей №97 на условиях внешнего совместительства.

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

20. 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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

— выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

— выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным догово­ром, 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.

24. 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.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержден­ным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типо­вым положением, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 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»:

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

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.

26. 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 определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секрета­риата ВЦСПС от 2.07.1987 № 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».

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

 Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Устанавливается работнику при установлении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

- 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;

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 процентов** часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным догово­ром, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от уста­новленной работнику продолжительности рабочей недели;

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях ( при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей )) педагогическому персоналу -20%.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**VI. Виды выплат стимулирующего характера**

28. 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, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

29. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, 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.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАОУ лицей №97, **а также показателям оценки эффективности работы учреждения**, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Вновь принятым работником, показатели оценки эффективности определяются в конце рабочего месяца.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАОУ лицей №97 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

30. 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.

31. Оценка личного вклада педагогического работника в достижение эффективности работы учреждения осуществляется в соответствии показателями эффективности на **основании Положения о рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности педагогических работников МАОУ лицей №97.**

32. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад педагогических работников в достижение эффективности работы МАОУ лицей №97 устанавливается до 100% от должностного оклада, в зависимости от суммарного количества баллов. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям мониторинга определяется по следующей формуле, при максимально возможным количеством баллов 894.

Рейтинг(%)=Кол-во баллов/894 макс.баллы\*100

Установленные в учреждении группы приведены в таблице 1.

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | XI |
| Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| Рейтинг | До 10% | 11-20% | 21-30% | 31-40% | 41-50% | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% |

33. Оценка личного вклада прочих работников в достижение эффективности работы учреждения осуществляется в соответствии показателями эффективности на **основании Положения критериев оценки результативности деятельности прочих работников МАОУ лицей №97.** Перечень, размеры выплат стимулирующего характера, установленные работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МАОУ лицей №97 приведены в таблице 2.

Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | 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 | 10  |
| 4) | За заведование мастерскими, лабораториями | 20 |
| 5) | За классное руководство | 3000 рублей[[1]](#footnote-2) |
| 6) | За проверку письменных работ:- история;- физика, химия, биология, география, информатика;- иностранный язык, математика;- русский язык; литература, начальная школа | 5101520  |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ |
| 1) | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (в соответствии с Положением о рейтинге системы оценки профессиональной деятельности педагогических работников) | до 100 |
| 2) | За личный вклад работника 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 |  10 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[[2]](#footnote-3): - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;- «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» |  10 |
| 4. | Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[[3]](#footnote-4) |
| 1) | Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы:- от 5 до 10 лет- от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше | До 10До 15 До 20 |
| 2) | Педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования при стаже работы: - от 1 до 3 лет- от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше | 10 15 20 |
| 3) | Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:-от 1 года до 10 лет-от 10 и выше | 2030 |
| 5. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников |
| 1) | Педагогическим работникам[[4]](#footnote-5):- за II квалификационную категорию- за I квалификационную категорию- за высшую квалификационную категорию | До 10До 20 До 30  |
| 2) | 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 | 15 |
| 3) | За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных образовательных учреждения:-воспитателям;-помощникам воспитателям, младшим воспитателям. | 1000 рублей500 рублей |
| 6. | Выплаты молодым специалистам |
| 1) | Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательной организации среднего или высшего профессионального образования | 20000 рублей[[5]](#footnote-6)500 рублей[[6]](#footnote-7) |
| 7. | Премиальные выплаты  |
| 1) | По итогам работы за отчетный период1)за успешное выполнение особо важных и срочных работ:- ведение сайта о муниципальных закупках- ведение сайта «КПМО» - ведение сайта «САПФИР»- ведение сайта «BUS GOV»2)за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой бухгалтерской отчетности;3)за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;4)за высокую результативность инновационной деятельности;5)за успешное участие в конкурсе;6)за высокую результативность в работе с одаренными детьми;7)за высокое качество работы;8)за высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий;9)за работу в независимых экспертных комиссиях по проверке документации МАОУ лицей №97. 10)за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой налоговой, статистической отчетности;11)за успешную подготовку и реализацию мероприятий в рамках образовательного процесса;12) за выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;13)за достижения учащимися высоких показателей и рост качества обучения;14)за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ15)за разработку и внедрение локальных актов, новых программ, положений;16)за качественное содержание помещения, участка в соответствии с требованиями СанПиН17)за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | до 100 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 2 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и приносящей доход деятельности.

**VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

35. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Должностной оклад руководителя МАОУ лицей №97 определяется трудовым договором и устанав­ливается в зависимости от сложности труда, и в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

37. Оценка сложности труда руководителя МАОУ лицей №97, масштаба управления особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей сложности руководства учреждения. Показатели оценки сложности руководства учреждения приведены в приложении к настоящему положению и устанавливаются приказом должностного лица функционального органа Администрации города Челябинска — Управ­ления по делам образования города Челябинска.

38. В соответствии с набранным количеством балов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

39. Установление группы по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов приведены в таблице 3.

Таблица 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | I | II | III | IV | V |
| Количество баллов | свыше 1300 | от 701 до 1300 | от 451 до 700 | от 351 до 451 | до 350 |

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления 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 абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

41. Выплаты стимулирующего характера руководителю МАОУ лицей №97 осуществляются в обьеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАОУ лицей №97 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

42. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МАОУ лицей №97 может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностным лицом отраслевого органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

43.Размер выплат стимулирующего характера руководителю МАОУ лицей №97 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

44.Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАОУ лицей № 97, заместителя директора по АХР и главного бухгалтера, устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя.

45. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ лицей №97 устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

47.Перечень, размеры выплат стимулирующего характера, установленные заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МАОУ лицей №97 города Челябинска приведены в таблице 4.

Таблица 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Размер 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 |  До 10 |
| 2) | За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки[[7]](#footnote-8): - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;- «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».  |  До 10 |
| 4. | Премиальные выплаты  |
| 1) | По итогам работы за отчетный период1)за успешное выполнение особо важных и срочных работ:- ведение сайта о муниципальных закупках- ведение сайта «КПМО» - ведение сайта «САПФИР»- ведение сайта «BUS GOV»2)за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой бухгалтерской отчетности;3)за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;4)за высокую результативность инновационной деятельности;5)за высокое качество работы;6)за высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий;7)за работу в независимых экспертных комиссиях по проверке документации МАОУ лицей №97. 8)за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой налоговой, статистической отчетности;9)за успешную подготовку и реализацию мероприятий в рамках образовательного процесса;10) за выполнения плана внутришкольного контроля;11)за разработку и внедрение локальных актов, новых программ, положений; | До 100 |
|  |  |  |

--------------------------------

Примечания:

<\*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

49. Из фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ лицей №97 может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании личного заявления заместителя директора, главного бухгалтера и оформляется приказом. Из фонда оплаты труда учреждения МАОУ лицей № 97 руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска- Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

**VIII. Заключительные положения**

50. Штатное расписание МАОУ лицей №97 утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

51. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Управление по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники МАОУ лицей №97, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники МАОУ лицей №97, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники МАОУ лицей №97, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

52. Фонд оплаты труда работников МАОУ лицей №97 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. Из фонда оплаты труда МАОУ лицей №97 работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

55. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

56. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1. **Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования**

57. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

58. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте МАОУ лицей №97 (<http://www.licey97.ru>)

1. Устанавливается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для классов в соответствии с типовым положением. При фактической наполняемости класса меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. 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. [↑](#footnote-ref-2)
2. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. [↑](#footnote-ref-3)
3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. [↑](#footnote-ref-4)
4. Выплаты производятся пропорционально педагогической нагрузке, при наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. [↑](#footnote-ref-5)
5. Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области. [↑](#footnote-ref-6)
6. Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013 - 2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013 № 8300. [↑](#footnote-ref-7)
7. 7 При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. [↑](#footnote-ref-8)