

Приложение № 2  
к коллективному договору

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 94 г. Челябинска»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 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 11.09.2008 N 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 N 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", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» (далее - Учреждение), учредителем которого является Администрация города Челябинска в лице Комитета по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, а также Положением и трудовым договором.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) мнения представительного органа работников.

## **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Решением 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»(с изменениями).

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего 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 VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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 в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работника Учреждения, 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 ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

12. 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.

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

14. 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:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н} / \text{Нч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур}, \text{ где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная плата учителей;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

Нч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

15. 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 работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- по проведению занятий по физической культуре 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.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения 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.

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, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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**

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений 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, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

21. 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.

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

23. 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**

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. 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.

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

27. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 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 N 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;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Руководитель Учреждения 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 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 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".

29. 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 расширение зон обслуживания. 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 увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника 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;

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

Производится работникам, привлекавшимся 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 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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;

б) 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 специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (далее - коррекционные классы, группы), - 20%;

- 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 в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). 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 должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## **VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

31. 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, приложение № 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения 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.

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.

32. 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.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

## **VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

35. 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.

36. Оценка сложности труда руководителя Учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением.

37. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя. Группа по оплате труда руководителя учреждения



утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

38. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

39. Размер должностного оклада руководителя Учреждения по типу муниципального учреждения и группам по оплате труда :

N п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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 V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

43. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя Учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

44. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере

46. Из фонда оплаты труда учреждения 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 - Комитета по делам образования города Челябинска.

47. 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.

48. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

49. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения 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 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.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

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

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

52. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц Учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

53. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет 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 учреждения, 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 учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых учреждению 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.

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

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

56. 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.

57. 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.

58. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

59. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений в пределах выделенных средств.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «СОШ № 94  
г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Оцениваемый период	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2		3
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1)	За сложность, напряженность	месяц	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	В соответствии с приказом руководителя	до 50
3)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	месяц	до 20
4)	За классное руководство	месяц	3000 рублей <sup>1</sup>
5)	За проверку письменных работ	месяц	до 7
6)	За руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	месяц	500
7)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	месяц	20
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения		до 100
1.1)	Наличие выпускников получивших по итогам ЕГЭ 90 баллов и выше	учебный год	до 100 за каждого
1.2)	Доля обучающихся, участвующих в предметных олимпиадах школьников всех уровней	Полугодие ,учебный год	до 25% свыше 25% до 50 до 100
1.3)	Наличие победителей и призеров регионального уровня	Полугодие ,учебный год	до 100 за каждого
1.4)	Наличие победителей предметных олимпиад и призеров российского уровня	Полугодие ,учебный год	до 100 за каждого
1.5)	Наличие победителей предметных олимпиад и призеров международного уровня	Полугодие ,учебный год	до 100 за каждого
1.6)	Участие работника в проведении мероприятий, семинаров, конференций	Месяц, квартал	до 25 (за каждое)

	городского и районного уровней		мероприятие)
1.7)	Участие работника в инновационной деятельности	Месяц, квартал	до 50
1.8)	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Полугодие ,учебный год	до 100
1.9)	Размещение и актуализация информации о деятельности классов ,объединений на официальном сайте в сети интернет	Месяц, квартал	до 100
1.10)	Охват горячим питанием	учебный год	до 100
1.11)	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	Полугодие ,учебный год	до 100
1.12)	Наличие победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов, соревнований регионального, российского, международного уровня	Полугодие ,учебный год	до 100
1.13)	Наличие учащихся МОУ НОУ, победителей предметных олимпиад и призеров муниципального и областного уровней	Полугодие ,учебный год	до 100
1.14)	За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся	Месяц, полугодие, учебный год.	до 100
1.15)	Своевременная сдача отчетности перед вышестоящими организациями	Месяц, квартал	до 100
1.16)	Исполнительская дисциплина работника (своевременная сдача отчетов, информации, справок, актов, оформление документации, своевременное исполнение приказов, требований и т.д.)	Месяц, квартал	до 100
1.17)	Соответствие требованиям САНПиНа при организации деятельности учреждения	Месяц, квартал	до 100
1.18)	Отсутствие жалоб по профессиональной деятельности	Месяц, квартал	до 100
1.19)	Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и сооружений	Месяц, квартал	до 100
1.20)	За участие в подготовке школы к новому учебному году.	Месяц, квартал	до 100
1.21)	За содержание школьных автобусов в технически исправном состоянии	Месяц, квартал	до 100
1.22)	Своевременное устранение неполадок имущества учреждения, требующих срочного вмешательства работника	Месяц, квартал	до 100
1.23)	Содержание рабочего места в соответствии с САНПиН	Месяц, квартал	до 100
1.24)	За содержание убираемой площади в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Месяц, квартал	до 100
1.25)	За освоение прогрессивных технологий	Месяц, квартал	до 100
1.26)	За организацию работы по встрече детей;	Месяц, квартал	до 100

	хранению одежды, обучению детей элементарным правилам одевания (Порядок в раздевалке, помощь детям при раздевании и одевании, отсутствие случаев потери вещей; приветливость в общении с обучающимися и их родителями)		
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	месяц	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>2</sup> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «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; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»,	месяц	до 10

	«Отличник физической культуры».		
4.		Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <sup>3</sup>	
1)	библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	месяц	20 30
2)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	месяц	100 300 500
5.		Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	месяц	0 250 500
6.		Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	Месяц, квартал, учебный год, календарный год.	до 100
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	Месяц, квартал, учебный год, календарный год.	до 150
3)	В связи с юбилейными датами, профессиональными и государственными праздниками.	В соответствии с приказом руководителя	до 100

1. Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. 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 Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

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

3. 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.

#### **Примечания:**

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, 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 пункта 5 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.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «СОШ № 94  
г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Оцениваемый период	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	В соответствии с приказом руководителя	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Месяц, Полугодие, учебный год, календарный год.	до 100
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	месяц	3800
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		до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «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		до 10

	слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».		
4.		Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	Месяц, квартал, учебный год, календарный год.	до 100
2)	В связи с юбилейными датами, профессиональными и государственными праздниками.	В соответствии с приказом руководителя	до 100

-----  
\*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 заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «СОШ № 94  
г. Челябинска»

**Положение**  
**о порядке установлении компенсационных, стимулирующих и иных**  
**выплат работникам МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска»**

**1. Общее положение.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18\7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска» (с изменениями) и Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска»

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» (в дальнейшем по тексту – Учреждение)

**2. Цель и порядок выплат компенсационного, стимулирующего характера.**

2.1. Целью выплат компенсационного, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников Учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материальнотехнической базы Учреждения, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам Учреждения выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усилении мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на Учреждение.

2.2. Конкретный объем средств на установление компенсационных и стимулирующих выплат определяется из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в Учреждении создается Комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.3. настоящего Положения.

2.3. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала,

работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является: оценка эффективности и результативности деятельности всех работников Учреждения на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

На основании письменного решения Комиссии издается приказ директора Учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением и Положением о Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя.

2.5. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

2.6. Выплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

### **3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера.**

3.1. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиям квалификационным группам либо в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера.

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 %. Начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Выплаты устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4.2 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 15%. Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

3.4.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– *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.

– *доплата за расширение зон обслуживания.*

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

– *доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.*

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

– *доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.*

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

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

- работникам, получающим оклад (двойной оклад) - в размере 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 двойной 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.

– *доплата за работу в ночное время.*

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы в ночное время - 35% оклада (должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

– *повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:*

- за работу в специальных (коррекционных) классах педагогическому - 20%;

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - 20%

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

3.6.Выплаты осуществляются ежемесячно.

3.7.Выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

–в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;

–в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

–в связи с прекращением работы в условиях труда . отклоняющихся от нормальных.

#### **4.Условия, порядок установления и отмены выплат стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, в соответствии с нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от дополнительных платных образовательных услуг и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3.. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

4.4.. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает установленным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

4.5. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании протокола заседания комиссии и приказа директора Учреждения.

4.7. Лишение или снижение процента стимулирующих выплат производится за тот период, в котором были выявлены упущения в деятельности работника Учреждения:

- грубые нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностной инструкции;
- нарушение педагогической этики и разрушение психологического климата в коллективе;
- необеспечение сохранности школьного здания и имущества.

### **5. Премирование работников Учреждения.**

5.1. Выплата единовременной премии - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5.2. Единовременная премия может устанавливаться:

5.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

5.2.2. К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 40 лет и далее каждые 5 лет)

5.2.3. К профессиональным и государственным праздникам:

5.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, учебный год, календарный год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.3. Основанием премирования работников Учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

5.4. Единовременные премии выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения.

5.5. Премии, назначаемые приказом директора Учреждения при не полностью отработанном расчетном периоде включаются в расчет в полном размере при исчислении средней заработной платы.

5.6. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не

начисляется.

5.7. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.8. В число премируемых входят все работники Учреждения, включая совместителей.

5.9. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не выплачивается.

## **6. Материальная помощь работникам Учреждения.**

6.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые сотруднику, либо семье умершего сотрудника

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в следующих случаях:

6.2.1. Утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

6.2.2. Смерть близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родные отношения;

6.2.3. Смерть работника, основным местом работы которого являлось Учреждение. Материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо в случае их отсутствия иным наследникам.

6.2.4. Приобретение дорогостоящих лекарств или платное лечение работника, на основании документов, подтверждающих фактические расходы.

6.2.5. Свадьба, рождение ребенка, на основании копий подтверждающих документов.

6.2.6. Тяжелое материальное положение работника.

6.3. Материальная помощь выплачивается работнику Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.