



СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профсоюзной  
организации МАОУ  
«СОШ №5  
г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание трудового коллектива МАОУ «СОШ №5  
г. Челябинска»  
Протокол № 1 от 28.02.2018 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Удалова Л.С.  
Директор МАОУ «СОШ  
№ 5 г. Челябинска»  
Приказ № 7ф&2 от  
01.03.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ МАОУ «СОШ  
№ 5 г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда (далее - положение) работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 5 г. Челябинска» (далее МАОУ «СОШ № 5 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 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников (в ред. Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 N 12/23) Положения от 26 октября 2010 года № 18/7 Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (с изменениями на 27 февраля 2018 года).

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения общего собрания трудового коллектива МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска».

**II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 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.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

### **III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

3.1. 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.

3.2. 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 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.

от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3. 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:  $M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$ , где:  $M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата учителей;  $S_{з.пл.}$  – ставка заработной платы;  $F_{н.н}$  – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;  $N_{ч.}$  – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;  $V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;  $V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;  $K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

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

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), 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.

3.5. 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 «СОШ № 5 г. Челябинска» 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.

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

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

3.8. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей на дому в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.9. 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 МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», 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**

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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 МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

4.2. 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.

4.3. 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).

4.4. 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 (при условии, что учитель протарифицирован менее чем на 36 часов).

#### **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. 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.

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

5.3. 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.

5.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.5. 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. Данная доплата может быть установлена в размере минимального размера оплаты труда. 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, определяется 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 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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 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 (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, т.е. при наличии детей с ограниченными возможностями в классе меньше установленной нормы, размер выплаты компенсационного характера уменьшается пропорционально численности обучающихся; при условии ведения количества часов меньше ставки заработной платы, размер выплаты уменьшается пропорционально количеству фактически отработанных часов. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Расчет повышенной оплаты за работу с ребенком с ограниченными возможностями здоровья: Норма наполняемости класса - 15 человек Норма нагрузки – 18 часов в неделю Выплата 20% к окладу – n Цена работы 1 часа с 1 ребенком с ОВЗ:  $k = n/15/18/4$  (4 недели в месяц) Доплата =  $k \times$  количество интегрантов  $\times$  количество часов в неделю  $\times 4$ . Выплату производить при наличии экономии ФОТ.

## VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. 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.

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

6.3. 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.

6.4. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам школы, а также показателям эффективности работы учреждения. Выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты:

- за сложность и напряженность — до 100%;
- выполнение особо важных (срочных) работ — до 50%;

- за руководство школьными методическими объединениями — до 20%;
- за заведование учебными кабинетами, мастерскими (повышенной опасности)-1%:  
химия;  
физика;  
биология;  
информатика;  
спортивный зал;  
технология (девушки);  
технология (юноши).

- за классное руководство — 3000 (три тысячи) руб. устанавливается без учета наполняемости класса;

- проверка письменных работ:  
иностранный язык 1-11 кл. - 1%;
- математика 5-11 кл. - 2%;
- русский язык 5-11 кл. - 3%;
- начальные классы — 3%.

Выплата за проверку письменных работ производится пропорционально фактически отработанному времени.

6.4.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- личный вклад в достижение эффективности работы школы — до 100%.

6.4.3. Выплаты за не прерывный стаж работы, выслугу лет:

- педагогическим работникам:  
от 5 до 10 лет — 1%;
- от 10 до 15 лет — 2%;
- от 15 лет и выше — 3%.

Выплата за непрерывный стаж работы производится в процентном соотношении к окладу.

6.4.4. Выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- за вторую квалификационную категорию — 1%;
- за первую квалификационную категорию — 2%;
- за высшую квалификационную категорию — 3%.

Выплата за квалификационную категорию производится пропорционально фактически отработанному времени.

6.5. Показатели премирования работников (В ПРИЛОЖЕНИИ 1)

6.6. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», устанавливаемым приказом директора школы, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02. 41. 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.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание

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

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

6.9. Заработная плата директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.10. Должностные оклады заместителей директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады заместителя директора по АХР и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

6.11. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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.

6.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» главному бухгалтеру устанавливаются директором 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 целевых показателей эффективности работы, разработанных в МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» - приложение № 1 к настоящему Положению.

6.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

#### VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» утверждается директором МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», в размере должностного оклада и другую информацию.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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.

7.3. Из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь (при имеющейся возможности). Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Приложением. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом (от 500 до 4000 руб.)

7.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

#### Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска»

1. 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;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

Данный перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам ОУ и содержит качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

2. 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, в зависимости от достижения работниками МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, на оплату труда работников муниципального учреждения, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

5. 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.

6. При наличии у работника двух или более оснований для стимулирующей выплаты «За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки», начисление производится по одному из них, по выбору работника.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, трудовым договором (соглашением), приказами директора, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» (Комиссии) 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 директора МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска», в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

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 МАОУ «СОШ № 5 г. Челябинска» 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 1

### Показатели премирования

Категории работников	Показатели
Педагогические работники	При достижении учащимися высоких показателей в образовании.
	За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.
	За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.
	За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.
	За активное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня по направлениям деятельности образовательного

	<p>учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Административно-управленческий персонал	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>При достижении образовательным учреждением высоких показателей по направлениям деятельности.</p> <p>За высокое качество подготовки документов стратегического значения (программа развития, образовательная программа, подпрограммы и др.).</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За подготовку к участию учащихся и педагогических работников в конкурсных мероприятиях, за подготовку конкурсных материалов различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>За высокое качество в обеспечении санитарно-технического</p>



Категории работников	Показатели
	<p>состояния помещений и территории.</p> <p>За подготовку школы к новому учебному году.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению функционирования здания.</p> <p>В связи с юбилеями (с 50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и достижением высоких результатов в работе.</p>