

Согласовано:
Председатель ПК
МБОУ «ФМЛ №31
г. Челябинска

Бармасова Л.В.

Утверждаю:
Директор МБОУ «ФМЛ №31
г. Челябинска»

Попов А.Е.

«17» сентября 2019 года



Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска» (далее МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»), (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», 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», решения 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, решения Челябинской городской Думы от 27.03.2012 № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, решения Челябинской городской Думы № 38/20 от 20.11.2012г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы № 43/20 от 25.06.2013г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 №12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 №19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016 №26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 о внесении изменения в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования» в части увеличения окладов на 4 % работникам муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы; Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования», с 01.09.2019 увеличены должностные оклады и заработная плата на 4.3 % работникам муниципальных учреждений отрасли «Образование», на которых не распространяются указы президента российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Система оплаты труда работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставки заработной платы) по профессионально- квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Коллективным договором МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным 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) решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, решения Челябинской городской Думы от 27.03.2012 № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, решения Челябинской городской Думы № 38/20 от 20.11.2012г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы № 43/20 от 25.06.2013г.-«О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, решения Челябинской городской Думы № 52/17 от 24.06.2014г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению

по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015 №12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 №19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников- муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016 №26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

8) настоящего Положения;

9) мнения профкома работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска».

II. Основные условия оплаты труда

4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска».

5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 3 к решению Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 (приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска).

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом - V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

7. 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 МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников лица.

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

9. 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.

10. Месячная заработная плата работника МБОУ «ФМЛ №31 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

11. 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.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

13. 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:

$M_{з.п.л.} = ((S_{з.п.л.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з.п.л.}$ - 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;
Vком. — выплаты компенсационного характера;
V стим. — выплаты стимулирующего характера;
K ур. - уральский коэффициент.

14. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

15. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» по согласованию с профкомом работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска».

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.

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул в МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу учителям, работающим в МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

20. 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.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

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

22. 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

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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 и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих, местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

27. 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 Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС 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» и составляет 15%.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 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 и срок, на который она устанавливается, 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 и срок, на который она устанавливается, 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором МБОУ «ФМЛ №31 г.Челябинска», 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.

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 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 в размере 20% .

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

29. 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 МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» и отдельных категорий работников.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V Положения и 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 учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения профкома работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников лица устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» 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- татов 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.

31. 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 соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда директора МБОУ «ФМЛ №№1 г. Челябинска», заместителей руководителя и главного бухгалтера

33. Заработная плата директора МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад директора МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

35. Группа по оплате труда директора МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям определенным в приложении 8 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Показатели оценки сложности руководства МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» приведены в приложении 5 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда директора МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов
		II
I	Общеобразовательные учреждения	От 701 до 1300

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
	Общеобразовательные учреждения	44254	41438	38727	33188	30372

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» 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, с учетом приложения №3 к настоящему Положению. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплаты 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. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» 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.

38. 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.

39. 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 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

41. 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.

42. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

43. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса; устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом приложения к настоящему Положению.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Заключительные положения

47. Штатное расписание МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

48. 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 МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» - работники лицея, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» - работники лицея, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Административно-управленческий персонал МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнение работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

49. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» 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.

50. Фонд оплаты труда работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» - после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

51. Из фонда оплаты труда МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами лицея. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

52. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска».

53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выполнением, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение №1

К Положению об оплате труда работников

МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

№ п/п/	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	2
I	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	До 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ педагогическим работникам	До 50
	За заведование учебными кабинетами	0,1
	За составление и корректировку учебного расписания	50
3)	За выполнение особо важных (срочных) работ работникам	До 50
	За работу с книжным фондом	20
	За проведение внеклассной работы по физической культуре	0,1
4)	За классное руководство	3000,00 (руб.)
5)	За проверку письменных работ	
	- по русскому языку и литературе	0,1
	- по математике	0,1
II	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы	
	От 1 года до 10 лет	
	От 10 лет и выше	
	Педагогическим работникам	
	- от 5 до 10 лет	0,1
	- от 10 до 15 лет	0,1
	- от 15 лет и выше	До 20
III	Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100
IV	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	За наличие ученой степени:	
	- «кандидата наук» по профилю образовательного учреждения	До 10
	- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	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,	До 8

	- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	0,1
V	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий	
1)	Педагогическим работникам:	
	-за 1 квалификационную категорию	
	- за высшую квалификационную категорию	1,0
2)	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	До 20
VI	Премияльные выплаты	До 15
1)	По итогам работы за отчетный период**	До 100
	Премия за образцовое качество выполняемых работ	До 100
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 150

Примечания:

* - при наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

** - Отчетными периодами являются:

- 1) месяц
- 2) квартал
- 3) полугодие
- 4) календарный год

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы вводятся в целях усиления материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда, развития творческой активности сотрудников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, создания в трудовом коллективе высокой ответственности за порученное дело.

При рассмотрении премиальных выплат и за качество выполняемых работ учитываются:

- Результаты работы профессиональной деятельности.
- Уровень воспитательной работы.
- Результативность участия обучающихся МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» в городских, областных, всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях различного уровня.
- Работа по разработке новых программ.
- Образцовое содержание кабинетов.
- Своевременное и качественное выполнение обязанностей.
- Соблюдение трудовой дисциплины.
- к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию
- за участие в ремонтно-строительных работах по подготовке и успешной сдаче помещения лицея к новому учебному году.
- За высокую результативность в обучении и воспитании детей
- За высокий уровень подготовки открытых уроков, семинаров.
- За успешную сдачу годового, полугодического и квартальных бухгалтерских отчетов.
- Победителям в номинациях профессиональных конкурсов .

- За хорошую организацию и добросовестную работу в летних выездных профильных школах – математика, информатика, физика, русский язык и литература, экономика.
Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты работникам МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска» производятся на основании приказа директора .

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..

1. Выплаты за классное руководство устанавливаются на основании приказа руководителя МБОУ «ФМЛ №31 г.Челябинска» 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 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. 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.

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.

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
МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

Перечень должностей, размер должностных окладов работников МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

№ п/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Должностной оклад
Административно-управленческий персонал			
1	Директор	1	38727,00
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1	34854,00
3	Заместитель директора по комплексной безопасности	1	27109,00
4	Заместитель директора по научно-методической работе	1	34854,00
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1	27109,00
6	Главный бухгалтер	1	27109,00
Педагогический персонал			
7	Учитель 5-11 классы	97	15100,00
8	Педагог-организатор	1	11300,00
9	Педагог дополнительного образования	10	11300,00
10	Педагог-психолог	1	12800,00
11	Педагог-библиотекарь	1	15100,00
12	Методист	7	12800,00
13	Старший методист	4	15100,00
Учебно-вспомогательный персонал			
14	Заместитель главного бухгалтера	1	8240,00
15	Бухгалтер	14	6509,00
16	Делопроизводитель	1	4777,00
17	Библиотекарь	1	5320,00
18	Инженер	2	6509,00
19	Инспектор по кадрам	1	5424,00
20	Контрактный управляющий	1	6832,00
21	Лаборант	10	5424,00
22	Инженер-программист	2,5	6509,00
Обслуживающий персонал			
23	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	11,5	4287,00
24	Дворник	1	4287,00
25	Сторож	2	4287,00
26	Гардеробщик	2	4287,00
27	Вахтер	2,5	4287,00
28	Плотник	1	5747,00

Приложение №3

К Положению об оплате работников
МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства муниципальным
общеобразовательным учреждением МБОУ «ФМЛ № 31 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	148,8
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0
4.	Количество учащихся, находящихся на семейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающихся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0

8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,6
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника), охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	68
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	4
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	37
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	8
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	78
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов <*>, отделений <***> (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение	0

13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	0
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	0
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		0
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		0
	- лыжной базы		0
	- стадиона		0
	- бассейна		0
	- учебных мастерских		10
	- библиотеки		5
	- музея		0
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		0
	- учебной предметной лаборатории		40
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		0
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		0

18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	0
19.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	0
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	0
21	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30
	ИТОГО:		489,9

Директор
МБОУ «ФМЛ № 31 г. Челябинска»

А.Е. Попов