ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ «ФМЛ №31г. Челябинска»
Протокол №12 от 24.12.2024 года

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
МБОУ «ФМЛ №31г. Челябинска»
24.12.2024 год

Председатель ПК _____ Л.В.Бармасова

УТВЕРЖДЕНО
Директор
«ФМЛ № 31 г. Челябинска»
_____ А.Е. Попов
24.12.2024 год

Положение
об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам Гимназии 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», Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020г.
№ 13/4, Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23, Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. №26/25, Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22, Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 «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».
2. Заработная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска» (далее – Лицей), подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работникам Лицея, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
3. Система оплаты труда работников Лицея, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единогоквалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

7) мнения представительного органа работников;

8) настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Лицея.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Лицея по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Лицея осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Месячная заработная плата работника Лицея, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

11. Должностной оклад педагогическим работникам Лицея устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 29.06.2016 № 775 «О внесении изменения в приложение №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014

года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

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

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

— месячная заработная плата учителей;

S з/п — ставка заработной платы;

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

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

выплаты компенсационного характера;

V стим. — выплаты стимулирующего характера; К ур.

— уральский коэффициент.

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

1) за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

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

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

18. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Лицея применяется при оплате за часы:

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

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в Лицея на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

25. 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.

26. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.
Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.
Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии(должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временного 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, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая надбавки и компенсационные выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной и нерабочий праздничный день(от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере

повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

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

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

За работу в режиме ненормированного рабочего дня сотрудникам положен ежегодный дополнительный отпуск. Продолжительность отпуска составляет до четырнадцати календарных дней. Продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ). Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению сотрудника, в том числе до предоставления основного отпуска (ст.126 ТК РФ). Компенсация рассчитывается из среднего заработка в Порядке, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. №992.

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

Включает в себя:

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

Таблица 1

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в учреждении, отдельных классах,	
	группах и с отдельными учащимися (1)	

2)	За работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятых в профильных классах	15% от должностного оклада или фиксированная сумма
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися (2):	
1)	за заведование учебными кабинетами	4%
2)	классное руководство (областной бюджет) (3)	3 000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) (3)	5 000 рублей
4)	денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями (федеральный бюджет)	5 000 рублей
5)	проверку письменных работ (3), (4): - иностранный язык, математика; - русский язык;	2 % 4 %
6)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	10 %
7)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей

(1) Выплаты, установленные подпунктом 2 пункта 1, таблицы 1 настоящего приложения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

(2) Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

(3) Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени;

(4)Выплаты, установленные подпунктом 4 пункта 2, таблицы 1 настоящего положения производятся пропорционально педагогической нагрузке.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

27. 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;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты.

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

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

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

29. 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.

30. Перечень, размеры выплат стимулирующего характера, установленные работникам Лицея приведены в таблице 2.

Таблица 2.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	фиксированная сумма или до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (в соответствии с Положением о мониторинге эффективности профессиональной деятельности педагогических работников)	фиксированная сумма или до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10%

2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[1]: - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[2]	
1)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	 5% 10% 15% 20%
2)	Библиотечным работникам учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	 20% 30%
3)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы: - 1 год - 2 года - 3 года	 60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей

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

[2] Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам 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.

1)	Педагогическим работникам[3]: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	 20 30
6.	Премиальные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	фиксированная сумма до 200%
2)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	фиксированная сумма до 150%
3)	По итогам работы за отчетный период 1) за успешное выполнение особо важных и срочных работ: - ведение сайта о муниципальных закупках - ведение сайта «САПФИР» - ведение сайта «БАС ГОФ» 2)за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; 3)за успешное выполнение своих должностных обязанностей; 4)за высокую результативность инновационной деятельности; 5)за успешное участие в педагогических, конференциях, чтениях, профессиональных конкурсах; 6)за высокую результативность в работе с одаренными детьми; 7) за высокое качество работы; 8)за высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий; 9)за работу в независимых экспертных комиссиях по проверке документации Лицея; 10) за участие в проведении школьных, районных, городских и областных семинаров; 11) за участие в выпуске методических сборников школы, района и города; 12) за проведение «открытых» уроков, занятий; 13) подготовку участников городских и областных олимпиад среди обучающихся; 14) подготовку участников районных и городских конкурсов среди участников и воспитанников; 15) обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения; 16) высокую результативность работы по итогам месяца, квартала, учебного года; 17) за активное участие в работе Педагогического совета, методического объединения, творческой группы; 19) за интенсивность и высокие результаты труда.	фиксированная сумма или до 100%
4)	К юбилейным датам работников	Фиксированная сумма
5)	К праздничным дням	фиксированная сумма

[3] Выплаты производятся пропорционально педагогической нагрузке, при наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
Право на изменение размера присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Примечания:
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, 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; В общий стаж работы, дающий право установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должность в муниципальных учреждениях. Для определения стажа работы, дающего право на установления надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.
- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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.
31.Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и приносящей доход деятельности.
32. Из фонда оплаты труда учреждения сотрудникам Лицея, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

VII/ Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

34.Должностной оклад руководителя Лицея определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, и в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
35.Оценка сложности труда руководителя Лицея, масштаба управления особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей сложности руководства учреждения. Показатели оценки сложности руководства учреждения приведены в приложении к настоящему положению и устанавливаются приказом должностного лица функционального органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.
36. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.
37. 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 абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.
38. Выплаты стимулирующего характера руководителю Лицея осуществляются в объёме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Лицея на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.
39.Из фонда оплаты труда учреждения руководителю Лицея может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностным лицом отраслевого органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом. Из фонда оплаты труда Лицея один раз в год руководителю Лицея выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.
40. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя, заместителя директора по АХР и главного бухгалтера, устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя.
41. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Лицея устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.
42. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской

области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Таблица 3.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10%
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки[4]: - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный работник культуры» и другие почетные	10%

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

	звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премиальные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма

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

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

43. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, а также с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

44. Из фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру Лицея может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании личного заявления заместителя директора, главного бухгалтера и оформляется приказом. Из фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру Лицея один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

.

VIII.Заключительные положения

45. Штатное расписание Лицея утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

46. 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 Лицея, 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 Лицея, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

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

47. Фонд оплаты труда работников Лицея 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.

48. Из фонда оплаты труда Лицея работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

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

49. 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.

50. 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.

IX.Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

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

52. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте Лицея (http://new.fml31ru)

53. Положение о премиальных выплатах работникам лицея представлены в приложении 1

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Физико-математический лицей №31г.Челябинска»

ПОЛОЖЕНИЕ
Премиальных выплат

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности в достижении наивысших результатов труда, в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.
1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2013г. «Об образовании» (с изменениями);
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями);
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска».
1.3. Настоящее Положение определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска».

II. УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты премиального характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения.
2.2. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность муниципального учреждения дополнительного образования и зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния учреждения и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.
2.3. При определении премиальных выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество, интенсивность и высокие результаты работы. Размер поощрения не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, и ограничивается только размерами фонда стимулирующих выплат.

2.4. Выплаты премиального характера устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.
2.6. Выплаты премиального характера осуществляются за отчетный период: месяц, год, полугодие, год. Выплаты производятся сроки получения заработной платы в учреждении.
2.7. Выплаты премиального характера ограничиваются максимальными размерами в соответствии с Таблица 4 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей №31 г. Челябинска»

III.ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В Учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий за разные виды работы и периоды (премия по итогам работы за квартал, полугодие , год и другие). Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения.
По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.
Решение руководителя Учреждения о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом.
Премия является стимулирующей выплатой, которая побуждает работников к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей.

3.2. При определении видов и размеров премиальных выплат конкретному работнику необходимо учитывать:
1) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
5) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.3. Премиальные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах.
3.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за определенный период: месяц, квартал, полугодие, год.
Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за отчетный период составляет 100% от оклада (должностного оклада) главного бухгалтера и 150%. от оклада (должностного оклада) бухгалтера.
3.5. Премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию.

Праздничными датами признаются:

- нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса РФ.;
- профессиональные праздники «День учителя»;
- в связи с выходом на пенсию.

Юбилейными датами работников признаются достижение работником возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет.

Юбилейными датами учреждения признаются достижение учреждением 10 лет с момента основания и каждые последующие 5 лет.

Максимальный размер премиальных выплат к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию составляет 100% от оклада (должностного оклада) работников.

3.6. Показателями (критериями) премирования работников по итогам работы за общие результаты работы в установленный период и основаниями для их применения являются:

Показатели (критерии) премирования	Основание для учета показателей (критериев) премирования
1. Выполнение плановых значений муниципального задания учреждения	Отчет о выполнении муниципального задания в установленный период, квартал, год, муниципальное задание
2. Отсутствие замечаний по качеству работы сотрудника в течение установленного периода, квартала, года (в случае наличия замечаний - исправление нарушений, замечаний и принятие мер по недопущению их в дальнейшем)	Результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений
3.Участие в подготовке и выполнении срочных, важных работ, мероприятий, в течение установленного периода, направленных на достижение уставных целей	Приказы, письма, отчеты руководителей подразделений о выполнении срочных, важных, работ, мероприятий, результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений

3.7. Премирование работников может быть осуществлено как в отношении всего коллектива, так и отдельному подразделению, отдельным сотрудникам в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Для определения размера премий главным бухгалтером представляется информация о состоянии фонда оплаты труда каждого подразделения и учреждения в целом, в пределах которого может быть установлен размер премии сотрудника за установленный период.

3.9. По педагогическим сотрудникам для определения процента премии по итогам работы за год производится подсчет всех мероприятий :

Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.10. Размер премии определяется путем умножения % премии на оклад, установленного работника с учетом отработанного времени, рассчитанную индивидуально по каждому работнику либо в абсолютных величинах.

3.11. Премирование осуществляется по решению Руководителя с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда в отношении следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, по представлению директора;
- остальными работниками, по представлению руководителей подразделений.

3.12. Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.13. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

3.14. Если на момент издания приказа о премировании работник учреждения имеет дисциплинарное взыскание - премирование работника не начисляется и не выплачивается. Если дисциплинарное взыскание снято до окончания периода, за который начисляется премия, то премия начисляется за весь период.

3.15. Премия не начисляется и не выплачивается:
сотрудникам, находившимся в длительных отпусках и отпусках по уходу за ребенком.

3.16. Показатели начисления премии

Таблица 4.

	Показатели начисления премии	Диапазон сумм (руб.)
11	1)Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских и авторизованных программ, выполнение программ углубленного м расширенного изучения предметов 2)Подготовка к ЕГЭ и ГИА 3) Высокое качество результатов обучения (средний балл, набранный учащимися по результатам ГИА, процент успеваемости в выпускных классах)	1)5000,00-50000,00 2)5000,00-25000,00 в зависимости от количества классов, выходящих на сдачу ГИА и ЕГЭ 3)5000,00-50000,00
2	За качество массового образования ГИА-9, ГИА – 11, за подготовку победителей олимпиад, за большой вклад в творческое и интеллектуальное развитие детей, формирование функциональной грамотности, за воспитание победителей и призеров в районных, городских, региональных и всероссийских конкурсах, конференций различного уровня	5000,00-100000,00
3	Инициация предложений и руководство реализацией проектов	5000,00-50000,00 в

	Программы развития МБОУ «ФМЛ №31 г. Челябинска», направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	зависимости от объемов проекта и количества проектов Программы развития, которые курирует конкретный сотрудник
4	Заполнение электронных журналов, согласно программных учебных планов ОУ	1000,00-10000,00
5	Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание школы, административное управление школой, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности школы, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.	5000,00-50000,00 в зависимости от объемов работы, которые курирует конкретный сотрудник
6	1)За выполнение особо важных (Срочных) работ, связанных с выполнением в срочном порядке задания, имеющего важное государственное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда (выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.) 2)За выполнение работ, связанных с руководством, организацией и ведением опытно-экспериментальной работы, инновационной работы, работы школы в режиме региональной (и/или) районной, федеральной инновационной площадки (и/или) стажировочной региональной (и/или) районной, федеральной площадки 3) За организацию и методическое сопровождение аттестации педагогических кадров школы	5000,00-50000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период
7	Выполнение функций системного администратора: зоной ответственности специалиста является все компьютерное оборудование ОУ, а также периферийные устройства, программное обеспечение и сетевые подключения. 1)установка и обслуживание серверов, компьютеров и оргтехники 2) установка и поддержка нормальной работы операционных систем, офисных и антивирусных программ 3) обеспечение безопасности корпоративных данных компании	5000,00-50000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период

	4) техническая поддержка пользователей компьютеров, обучение персонала работе с определенными программами 5)составление отчетности и резервное копирование данных	
8	1)Разработка регламентов, механизмов и инструментов взаимодействия с детскими и молодежными и общественными объединениями, 2) Организация и сотрудничество школы с общероссийскими общественно-государственными детско-юношескими организациями, 3) Участие общеобразовательной организации в работе общественно-государственных и общественных объединений, имеющих патриотическую, культурную, спортивную, туристическо-краеведческую, образовательно-просветительскую общеразвивающую и благотворительную направленность.	5000,00-25000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период
9	1)Организация оперативного и архивного хранения документации, в соответствии с ФЗ №125 от 22.10.2004 года «Об архивном деле в Российской Федерации, 2) Настройка внутренней сети образовательной организации для упорядочивания информации образовательной организации, для ее последующего использования	5000,00-25000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период
10	Передача сведений, публикаций документов и отчетности на официальном сайте для размещения информации л государственный (муниципальных учреждениях) bus.gov.	5000,00-25000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период

11	Ведение паспорта безопасности и создание безопасных условий для очно-заочного, семейного обучения и экстерна, в целях снижения возможного ущерба при совершении на территории образовательного учреждения диверсионно-террористического акта, экстремистской акции, и при проведении в связи с этим контртеррористической операции, повышение ее оперативности и эффективности, а также минимизирования ущерба при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	5000,00-25000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период
12	1)Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 2)За эффективную работу по подготовке школы к новому учебному году	5000,00-25000,00 в зависимости от интенсивности и объемов работы в данный период

IV.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно руководителем учреждения.
4.2. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.
4.3. Положение вступает в силу с 01.01.2025г. до внесения изменений и дополнений.
4.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения.