Утверждаю.
Директор МБОУ «СОШ №33
г.Челябинска»
_____ Н.Ю.Милованова
25.10.2019г.

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3
От 25.10.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ «МБОУ СОШ №33 г.Челябинска»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №33 г.Челябинска» разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. №275-п « О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской думы № 12/23 от 25.08.2015 г. «О внесении изменений в решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016г. №19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 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», решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019г. № 3/53 «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».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда всех работников МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» с 01 января 2019 г. за счет средств городского и областного бюджета и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами организации , которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений до 01.01.2019г., при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4.Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из нормативного подушевого финансирования учащихся. Заработная плата работникам устанавливается в пределах , утвержденного фонда оплаты труда образовательной орагнизации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Введение в организациях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8.Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неопределенный срок, указываются в эффективном контракте.

II. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Размер оклада работников организации устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,- которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе (ПКГ) утвержденным приказами Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248 н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.1.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

2.1.3. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и учебной работы), определенную Приказом Министерство Образования и Науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.5. Оплата труда рабочих осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 1 квалификационному уровню « Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019г. №3/53 и отраженным в штатном расписании учреждения (Приложения № 2,3).

2.1.7. Приказом по организации на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, учитывающих особенности деятельности отдельных категорий работников (классное руководство) и индивидуальные характеристики работников (стаж, почетное звание, квалификация).

2.2. Порядок исчисления заработной платы.

2.2.1. 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.

2.2.2. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» , производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников (заместителей директора, социальных педагогов, педагогов - организаторов) ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» по согласованию с профкомом работников МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» с учетом выполнения функциональных обязанностей по основной работе и совмещаемой в экономически обоснованных пределах.

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.

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

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

2.2.5. 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.

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

2.2.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «СОШ № 33 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 учреждении на условиях внешнего совместительства.

2.2.8. 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.

2.2.9. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2.10. 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.

III. Компенсационные выплаты

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ « СОШ № 33 г.Челябинска» , локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и города Челябинска и настоящего Положения , содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными 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»:

- учитель информатики – 4%;
- учитель химии – 4%;
- учитель физики – 4%;
- учитель технологии – 4%;
- уборщик служебных помещений – 4%;
- бухгалтер (главный)- 8%.

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

Директор МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 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».

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который определяется 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:

- за работу на пришкольном участке;
- за обслуживание вычислительной техники;
- за другую дополнительную работу, не предусмотренную функциональными обязанностями;
- за совмещение профессий (должностей);
- за работу по привлечению внебюджетных средств для улучшения условий деятельности МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» ;
- за работу с библиотечным фондом;
- за выполнение нефункциональных обязанностей, связанных с организацией нормальных условий пребывания в школе (гигиенический режим, питание и т.д.)
- за увеличение объема работы, выполнение нефункциональных обязанностей, внедрение передовых форм и методов бухгалтерского учета;
- за работу, не связанную с должностными обязанностями (дополнительное печатание методической литературы для учителей и учащихся, выдача справок, выполнение обязанностей рассыльной);
- за увеличение объема работ;
- за выполнение объема работ на сложном участке младшему обслуживающему персоналу
- за уборку санузлов:
- за работу с моющими и красящими веществами (в период ремонта).

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, привлекшимся 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 «СОШ № 33 г.Челябинска» , эффективным контрактом, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится работникам учреждения за специфику работы с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу):

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

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

IV. Стимулирующие выплаты и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска»

4.1. Положение регламентирует порядок, периодичность стимулирующих выплат всем работникам учреждения за счет средств ,направленных на стимулирование труда из фонда оплаты труда.

4.2. Система выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения включает в себя:

- 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;

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы за период, отраженный в приказе директора МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» , по результатам мониторинга деятельности работника.

4.4. Выплаты, учитывающие индивидуальный характер работы или особенности работника: за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы,

устанавливаются приказом директора по повышающим коэффициентам к должностным окладам при определении размера заработной платы на начало учебного года.
4.5. Премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год производятся с учетом эффективности и результативности деятельности образовательной организации в соответствующий период на основании приказа директора в пределах фонда оплаты труда. Премиальные выплаты осуществляются на основе утвержденных критериев и показателей.
4.6. Стимулирующие премиальные выплаты работникам распределяются по представлению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» , что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителя МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска».
4.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска».
4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников данной организации , а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.10. Стимулирующие надбавки конкретным работникам устанавливаются приказами директора по МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» и предельными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается.

V. Установление работникам учреждения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от сложности, интенсивности, напряженности, трудоемкости работы на период их выполнения в размере до 100 % должностного оклада по представлению руководителя организации и отражаются в приказе директора МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» за следующие показатели:
- за сложность и напряженность работы по организации учебно – воспитательного процесса, координации работы, творческий подход к управленческой деятельности - до 100% от должностного оклада;
- за напряженность в работе по созданию санитарно – гигиенических условий, развитие и укрепление материально – технической базы до 100% от должностного оклада;
- напряженность работы в школе вследствие дефицита кадров – до 100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы по охране школьного здания и материальной базы школы – до 100% от должностного оклада;

- за сложность, напряженность и интенсивность труда в условиях юридической самостоятельности и чрезвычайностью бюджетного финансирования – до 100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы в энергосберегающем режиме- до 100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы в двухсменном режиме – до 100% от должностного оклада;
- за высокую результативность и качество работы работникам образовательного учреждения – до 100% от должностного оклада;
- за интенсивность и высокие результаты работы – до 100% от должностного оклада;
- за высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов – до 100% от должностного оклада;
- обеспечение введение ФГОС ОО – до 100% от должностного оклада;
- за организацию внеклассной работы - до 100% от должностного оклада:
а) по физическому воспитанию,подготовке спортивных команд и проведению школьных, районных и городских соревнований;
б) по изучению правил дорожного движения;
в) по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;
- за организацию работы координатора по здоровьесбережению - до 50% от должностного оклада;
- за организацию работы координатора реализации программы ФГОС – до 100% от должностного оклада;
- за организацию работы уполномоченного по социальному страхованию - до 10 % от долностного оклада;
- за организацию работы инспектора по охране прав детства - до 20% от должностного оклада;
- за организацию работы координатора специального корреционного обучения – до 20% от должностного оклада;
- за организацию горячего питания школьников – до 30% от должностного оклада;
- за оформление отчетностии документов, не входящих в номенклатуру дел – до 50% от должностного оклада;
- за работу связанную с повышенной юридической ответственностью – до 100% от должностного оклада;
- за организацию педагогической практики студентов, наставническую работу с молодыми специалистами до 20% от должностного оклада;
- за организацию общественно – полезного труда до 50% от должностного оклада;
- за организацию работы с одаренными детьми до 100% от должностного оклада;
- за проведение мероприятий и выполнение работы по индивидуальному (персонифицированному) учету в системе государственного пенсионного страхования, выдача справок для исчисления пенсии, в связи с постоянным изменением Пенсионного законодательства до 100 % от должностного оклада;
- за организацию работы по выплате пособий на детей за счет средств социального страхоывания до 1,5 лет, за счет средств предприятия до 3 лет до 50% от должностного оклада;
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре до 20% от должностного оклада;
- за работу с сайтом школы до 50% от должностного оклада;
- творческий подход к работе до 50% от должностного оклада;
- за организацию работы школьной газеты «Аквариум» до 20 % от должностного оклада;
- за проведение лицензирования, аттестации, аккредитации МБОУ»СОШ №33 г.Челябинска» до 100% от должностного оклада;
- за организацию работы на пришкольном участке до 20% от должностного оклада;

- за своевременную организацию отправки материалов на региональные, всероссийские и международные олимпиады, выставки, конкурсы с получением призовых мест и наград до 25% от должностного оклада;
- за организацию и внедрение предпрофильной и профильной подготовки в МБОУ до 100% от должностного оклада;
- за разработку положений, подготовку экономических расчетов до 50% от должностного оклада.

5.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей образовательной организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска».

5.3. Стимулирующие выплаты работникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются на время выполнения этих работ по поручению руководителя в пределах до 100% должностного оклада и определяются с учетом степени важности и срочности выполняемой работы в приказе директора.

5.4. Выплаты за заведование учебными кабинетами и мастерскими повышенной опасности устанавливаются педагогическим работникам в пределах до 20 % согласно приказа директора при обеспечении сохранности имущества. При нанесении ущерба учреждению из-за неудовлетворительной сохранности имущества стимулирующая надбавка может быть отменена по приказу директора в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.5. Выплата за классное руководство устанавливается в размере 3000 рублей без учета наполняемости класса. 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.

При выполнении обязанностей классного руководителя в нескольких классах стимулирующая выплата производится суммарно за каждый класс.

5.6. Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются учителям начальной школы, русского языка и литературы, математики, в зависимости от учебной нагрузки в пределах до 20 %.

5.7. Стимулирующие выплаты за руководство школьными методическими объединениями устанавливаются в зависимости от объема работы, количества педагогов, входящих в объединение в следующих размерах:
- руководителям методических объединений учителей - до 20% от должностного оклада;

5.8. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пунктах : 5.3, 5.4, 5.6 устанавливаются педагогическим работникам при их тарификации на срок, указанный в приказе руководителя организации. В случаях ненадлежащего исполнения указанных работ руководитель учреждения имеет право отменить указанные выплаты или снизить их размер в соответствии с трудовым законодательством РФ.

V1.Установление работникам учреждения выплат за качество выполняемых работ.

6.1. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения , повышения его имиджа в размере до 100% от должностного оклада.

V11. Установление работника стимулирующих выплат за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы, квалификационную категорию, выслугу лет, за работу в составе городских методических объединениях.

7.1.Размеры стимулирующих выплат за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы, квалификационной категории устанавливаются при тарификации педагогических работников и вносятся в трудовой договор работника в следующих размерах:
-за ученую степень «кандидат наук» - до 10 % от должностного оклада;
-за ученую степень «доктор наук» - до 15 % от должностного оклада;
-за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Отличник народного образования» - до 5 % от должностного оклада;
-за педагогический стаж работы: от 5 до 10 лет – до 2% от должностного оклада;
от 10 до 15 лет – до 5% от должностного оклада;
от 15 лет и выше – до 7 % от должностного оклада
-за квалификационную категорию:
первую – до 5 % от должностного оклада;
высшую – до 7 % от должностного оклада.

Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:
- от 1года до 10 лет; - 20 % от должностного оклада:
- от 10 и выше - 30 % от должностного оклада;
Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам – 100 %.
Надбавка стимулирующего характера за работу в качестве члена в составе городских методических объединениях- 20% от должностного оклада.
7.2.При наличии у работника двух и более почетных званий ,начисление производится по одному их них, по выбору работника.
7.3.Надбавка за педагогический стаж и квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы без учета совмещаемой работы.
7.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

V111. Установление премиальных выплат работникам по итогам работы.

8.1. Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде в размере до 100% от должностного оклада, в том числе – младшему обслуживающему персоналу- до 200%.
8.2 .Отчетными периодами являются: месяц, квартал, ,год
- для педагогического состава отчетными периодами являются: месяц, четверть, год.
8.3. Условия премирования

Наименование должности	**Основание для премирования**
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения **Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам**
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов

	Проведение уроков высокого качества Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций Образцовое содержание кабинета Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) За активное участие в организации летнего труда и отдыха детей
Заместители директора	Организация предпрофильного и профильного обучения выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно – методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) Сохранение контингента учащихся Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе За хорошую организацию летнего труда и отдыха учащихся
Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса

	За качественную подготовку школы к новому учебному году За высокий уровень исполнительной дисциплины
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов Качественное ведение документации Своевременная подготовка тарификационных списков За высокий уровень исполнительной дисциплины За профессионализм в работе За высокий качественный результат работы За качественное выполнение своих служебных обязанностей За внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методово ведения бухгалтерского учета
Педагог – психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимся Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Заведующей библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся Пропаганда чтения как формы культурного досуга Участие в общешкольных и районных мероприятиях Оформление тематических выставок Выполнение работы заведующей библиотекой
Обслуживающий персонал УВП	Проведение генеральных уборок Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За активное участие в текущем работе За высокий уровень исполнительной дисциплины За организацию качественного питания учащихся За качественную подготовку школы к новому учебному году
Всем работникам	К праздничным и юбилейным датам За общественную работу За высокий качественный результат работы Творческий подход к работе За качественное выполнение своих служебных обязанностей

Начисление премий работникам, в том числе совместителям, производится на основе решения руководителя ОУ при согласовании с профсоюзным комитетом, оформленным приказом по ОУ.
Премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

1X. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

9.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор образовательной организации имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при условиях:
- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда,

производственной санитарии; невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов организации ;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу организации.

Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения.

9.2. Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин по согласованию с Комиссией.

9.3. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете образовательной организации фонда стимулирования.

9.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением.

Таким образом система стимулирующих выплат основывается на этапах:
- самопроектирования педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения учителя;
- независимой общественной экспертизы результатов труда работников школы;
- публичного обсуждения результатов на педагогическом собрании;
- издания приказа по школе.

9.5. При возникновении спорных вопросов о механизмах и инструментарии отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работников школы полностью представляются на расширенное заседании Комиссии и рассматриваются на «переговорных площадках». Решение принимается путем голосования.

9.6 Единовременное премирование за награждение почетной грамотой, в связи с юбилейной датой, профессиональным и другим праздником производится на основании приказа руководителя организации в пределах фонда оплаты труда. Единовременное денежное премирование производится пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.

9.7. Стимулирующие выплаты не образуют новых окладов (должностных окладов), не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.На стимулирующие выплаты начисляется уральский коэффициент.

X. Материальная помощь.

10.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения допускается оказание материальной помощи в случаях форс мажорных обстоятельствах (авария, пожар, кража, наводнение, смерть ближайших родственников, болезнь и др.),в случаях торжественного события в личной жизни (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.п.). Размер помощи определяется индивидуально в каждой конкретной ситуации.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель на основании письменного заявления работника с решением профсоюзного комитета

В порядке дополнительной меры по социальной защите работников и неработающих пенсионеров школы материальная помощь оказывается из фонда заработной платы. При наличии финансовых источников оказание материальной помощи производится в следующих случаях:

1. При потере кормильца, ближайшего родственника,

2. К юбилейным датам работника и проводам на пенсию, свадьбе работника, рождении ребенка.
3. На лечение и оздоровление работников.
4. В связи с очень трудным материальным положением.
5. Кража, разбойные нападения на квартиру сотрудника школы.
6. Гибель или смерть близких родственников или сотрудника школы.
7. При пожаре в квартире или уничтожении имущества и личных вещей сотрудника школы.

XI. Заключительные положения

11.1. Штатное расписание МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц организации 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».

11.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, МБОУ «СОШ № 33 г.Челябинска» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или договора возмездных услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться МБОУ « СОШ № 33 г.Челябинска» на выплаты стимулирующего характера.

11.4. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «СОШ №33 г.Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска –Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.

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

Утверждаю.
Директор МБОУ «СОШ №33
г.Челябинска»
_____ Н.Ю.Милованова

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол №____
От _____

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ «МБОУ СОШ №33 г.Челябинска»