

П Р И К А З

09.01.2025

№ 3

Об утверждении Положений
о выплатах работникам
МБОУ «СОШ №54 г. Челябинска»

В соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить:

- 1) Положение об установлении стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №54 г. Челябинска» (приложение 1);
- 2) Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» (приложение 2);
- 3) Положение о премировании работников МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» (приложение 3).

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2025 года.

3. Считать утратившим силу приказ от 06.11.2024 № 120 «Об утверждении положения об оплате труда и порядке установления выплат», приказ от 01.09. 2023 № 98/1 «Об утверждении положения о материальной помощи», приказ от 01.09.2022 № 81 «Об утверждении положения о премировании» (с изменениями и дополнениями).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера МБОУ СОШ № 54 г. Челябинска» Чубченко Т.А.

Директор



С.П. Важенин

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №54 г. Челябинска» (далее – МБОУ СОШ №54). Механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

1.3. В целях повышения мотивации работников к труду и достижению качества образования, а так же ответственности за результаты труда, развития творческой активности и инициативы работников, администрация МБОУ СОШ № 54 по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает выплаты к должностным окладам за счет и в пределах ФОТ.

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу по профессиональным квалификационным группам.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом директора в пределах средств выделенных на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, так же могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При назначении выплат стимулирующего характера в приказах указывается источник выплаты.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТ_{\text{оу}} \times Дст$, где

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда работников школы на соответствующий финансовый год;

Дст – стимулирующая доля ФОТ_{оу}

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Порядок, показатели, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за сложность, напряженность работы устанавливаются до 100% от оклада в пределах средств выделенных на оплату труда при наличии экономии фонда оплаты платы труда.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ

3.2.1. Выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются до 100% от оклада в пределах средств выделенных на оплату труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер выплаты определяется согласно рейтингу педагогического работника, который рассчитывается в базах согласно пп.2.2.-2.4., Положения о системе рейтингового оценивания педагогов МБОУ СОШ № 54 г. Челябинска (приложение №1).

Рейтинг проводится один раз в год: в мае месяца учебного года.

Проведение итогов осуществляется администрацией школы, руководителями методических объединений и обсуждаются на Педагогическом совете школы.

В подведении итогов имеют право принимать участие все педагоги МБОУ СОШ № 54, работающие на постоянной основе, независимо от возраста, стажа работы и уровня образования. Размер выплат утверждаются приказом директора на 1 сентября учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.1. Выплаты за наличие ученой степени:

- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения 10% от оклада;
- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения - 15% от оклада.

3.3.2. Выплаты за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:

- в размере 10% от оклада

- почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области";

- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";

- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

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

3.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет:

Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности при стаже работы в данных должностях в следующих размерах от оклада:

- от 1 месяца до 5 лет - 5%
- от 5 до 10 лет - 10%;
- от 10 до 15 лет - 15%;
- от 15 лет и выше - 20%.

Надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время на должностях, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы, установленном федеральным законодательством.

3.5. Выплаты, молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы:

- 1 год 60 000,00 рублей
- 2 года 100 000,00 рублей
- 3 года 140 000,00 рублей

3.5.1. Молодым специалистам является гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а так же впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющей трудовой стаж, полученный в период обучения, по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

3.5.2. Выплата выплачивается молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года.

3.5.3. В стаж работы не включается период нахождения сотрудника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5.4. Выплата осуществляется молодым специалистам при трудоустройстве в течении трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых она, будучи молодым специалистом, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течении 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистам в соответствии с п. 3.6.1.)

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течении 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы.

3.5.5. Период, на который устанавливается выплата стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

3.5.6. Выплата осуществляется молодому специалисту, трудоустроенному по основному месту работы 1 раз в год при достижении им стажа, работы, предусмотренного пп.3.6.1.-3.6.3.)

3.6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:

3.6.1. Выплата за квалификационную категорию устанавливается педагогическому персоналу и производится пропорционально фактически отработанному времени в следующих размерах:

- за I квалификационную категорию - 20%;
- за высшую квалификационную категорию - 30%.

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

4. Порядок, показатели, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за сложность, напряженность работы устанавливаются до 100% от оклада в пределах средств выделенных на оплату труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в размере до 100% от оклада в пределах средств выделенных на оплату труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для определения размера выплат (п.3.3.1 и 3.3.2.) является оценочный лист, в котором дается оценка результативности деятельности работника в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» и порядке их применения.

Оценку проводит экспертно-аналитическая комиссия с оформлением оценочного листа, в нём указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования. Экспертная комиссия состоит из работников учреждения. Её состав утверждается приказом директора.

Утверждение итоговых оценочных листов работников проводится на итоговом заседании экспертной комиссии с оформлением письменного протокола один раз в год, определяя размер выплат за результаты труда каждому работнику в период: с 01 сентября по 31 августа.

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада.

Размер выплат утверждаются приказом директора на 1 сентября учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3. Выплата за выполнение особо важных (срочных работ) устанавливается работникам учреждения на срок их проведения в размере до 50% от оклада.

Размер выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяет директор, по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Надбавка водителям автомобилей за профессиональное мастерство (классность)

Ежемесячная надбавка водителям автомобилей за профессиональное мастерство (классность) выплачивается в % от оклада имеющим:

- 1 класс- 25%
- 2 класс – 10%

Квалификация водителя автомобиля 2 класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3-х лет в качестве водителя в учреждении.

Квалификация водителя автомобиля 1 класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2-х лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении.

5. Прочие условия предоставления выплат

5.1. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, 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;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.2. 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.

5.3. Все вышеперечисленные выплаты относятся к выплатам, входящим в систему оплаты труда, выплачиваются с учетом уральского коэффициента, а так же формируются отчисления по страховым взносам. Размеры доплат учитываются при начислении отпускных и листов по временной нетрудоспособности на общих основаниях.

5.4. При отсутствии экономии ФОТ или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, а так же при ухудшении качества работы директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Условия оплаты труда, порядок и показатели установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере:

- на 10% ниже должностного оклада руководителя;

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности, которых не связаны с реализацией образовательного процесса и главного бухгалтера устанавливаются в размере 30% процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

6.4.1. Выплата заместителям руководителя главному бухгалтеру за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ приказом директора учреждения.

6.4.2. Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается заместителям руководителя главному бухгалтеру, выполняющим в срочном порядке задания, имеющие важное для учреждения значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др.

6.4.3. Размер выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается до 50% от должностного оклада и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы.

6.4.4. Степень важности (срочности) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется на основании приказа директора учреждения.

6.5. Выплата за работу в качестве члена в составе городских методических объединений

составляет

3 800 рублей.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в размере до 100% от оклада.

Основанием для определения размера выплаты является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» и порядке их применения. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается решением директора в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда.

Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается 1 раз в год (по итогам работы за предыдущий учебный год - с 01 сентября по 31 августа).

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада.

6.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

За наличие ученой степени:

- "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения в размере 10% от оклада;

- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения в размере 15% от оклада.

6.8. За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки в размере 10% от оклада:

- почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области";

- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";

- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам либо в абсолютных размерах. Конкретный размер выплаты прописывается в приказе.

К выплатам компенсационного характера относятся:

а) доплата за работу в ночное время – 35 % оклада;

Производится работникам, привлеченным к работе, отклоняющихся от нормальных условий. Оплата производится, за каждый час работ с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднесуточное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы

Оплата работнику производится в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

в) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) оплачивается:

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются тарифные ставки (оклады), ежемесячные стимулирующие выплаты с учетом районного коэффициента, предусмотренные настоящим положением (системой оплаты труда).

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;

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

7.3. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическому персоналу:

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) в размере 20% пропорционально фактически отработанному времени.

7.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента равен - 15%.

(Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР").

7.5. Выплата за работу во вредных и/или опасных условиях труда

7.5.1. Размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

при подклассе 3.1 (вредные условия труда) — 4 % оклада;

при подклассе 3.2 (вредные условия труда) — 6 % оклада;

при подклассе 3.3 (вредные условия труда) — 8 % оклада;

при подклассе 3.4 (вредные условия труда) — 10 % оклада;

при классе 4 (опасные условия труда) — 12 % оклада.

7.5.2. В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Выплата за руководство городскими, школьными методическими объединениями

7.6.1. Выплата за руководство школьными методическими объединениями устанавливается педагогическому персоналу в размере до 20% оклада:

Согласно Положению о методических объединениях учителей-предметников в школе действуют следующие методические объединения:

- учителей начальных классов, педагогов дополнительного образования;
- учителей русского языка и литературы и общественных дисциплин;

- учителей иностранных языков;
- учителей естественно-математических наук;
- технологии и физической культуры и ОБЗР;
- классных руководителей.

Выплаты руководителям методических объединений устанавливаются в зависимости от количества членов (наполняемости) методического объединения:

- до 10 человек 5%;
- от 10 до 17 человек — 10%;
- от 18 и выше человек — 15%;

7.6.2. Выплата за работу в составе городских методических объединений, педагогическим работникам производится на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска в размере 20% должностного оклада.

7.7. Выплата за проверку письменных работ

Выплата за проверку письменных работ производится пропорционально фактически отработанному времени педагогическому персоналу за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом:

- а) учителю начальных классов I – IV классы - 10 % от учебной нагрузки.
 б) учителям предметникам, ведущим часы устанавливается % от объема учебной нагрузки в т.ч.:
- | наименование предмета | % от нагрузки |
|-----------------------|---------------|
|-----------------------|---------------|

русский язык (родной язык) и литература	10
математика	10
биология	1
обществознание, история, ОРКиСЭ, ОДНКНР	1
экономика, право	1
химия	1
география	1
физика	1
ОБЖ	1
иностраный язык	1
информатика	1
ИЗО	1

7.8. Выплата за заведование учебными кабинетами, мастерскими устанавливается, педагогическому персоналу в размере 2 % оклада, при наличии паспорта кабинета.

При использовании учебного кабинета в 1-ую и 2-ую смены выплата за заведование учебными кабинетами, устанавливается в размере 1% от оклада каждому педагогу 1-ой и 2-ой смены.

7.10. Выплата за классное руководство (из областного бюджета)

Выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей устанавливается, за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

7.11. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (из федерального бюджета)

Выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей устанавливается педагогическим работникам, за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного

руководства, по не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

7.13. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (из федерального бюджета)

Выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей устанавливается, принятым советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и выплачивается ежемесячно вне зависимости от размера фактически занятой должности советника директора.

7.14. Выплата педагогическим работникам за углубленное изучение отдельных учебных предметов (профильное обучение):

Выплата в размере 10% от оклада производится педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах пропорционально фактически отработанному времени.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

9. Порядок установления внутридолжностных категорий работникам

9.1. Вторая внутридолжностная категория по должностям, первого квалификационного уровня, устанавливается при наличии стажа работы в данной должности не менее 3 лет.

9.2. Первая внутридолжностная категория по должностям, первого квалификационного уровня, устанавливается при наличии стажа работы в данной должности не менее 5 лет или высшего профессионального образования.

10. Порядок установления должности служащих, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»

10.1. Должностное наименование «ведущий», устанавливается при наличии стажа работы в данной должности не менее 5 лет или высшего профессионального образования.

11. Порядок установления доплат по соглашению сторон

11. В соответствии со статьей ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса сотруднику с его согласия может устанавливаться доплата за дополнительную работу по своей профессии или другой должности (совмещение, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ). Сотрудник будет выполнять дополнительные задачи наряду с основными в течение установленной продолжительности рабочего дня либо смены. Доплата может устанавливаться суммой в рублях или в процентном отношении от должностного оклада по соглашению сторон.

При установлении доплаты за дополнительную работу суммой в рублях, уральский коэффициент начисляется на установленную сумму в рублях в размере 15%.

12. Порядок и условия почасовой оплаты труда

12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

Директор



С.П. Важенин

Положение
о премировании работников
МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска». Премирование вводится в целях материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников. Развития творческой активности работников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, создания в трудовом коллективе высокой ответственности за порученное дело.

Критерии предоставления и размеры премий

1. Премия – дополнительная разовая часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в целом работниками МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» или какой-либо его группой.
2. Премии устанавливаются и выплачиваются только при наличии экономии фонда оплаты труда.
3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.
4. При рассмотрении размера премий учитывается:
 - профессиональный опыт и квалификация;
 - полное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
 - представление инициативных и творческих предложений в сфере деятельности;
 - качественный уровень входящих и подготовки исходящих документов;
 - высокая исполнительская дисциплина и высокая степень ответственности работника
 - соблюдение трудовой дисциплины

Источник выплат премий

- экономия фонда оплаты труда;
- средства от иной приносящей доход деятельности;
- прибыль, остающаяся в распоряжении организации;
- иные источники поступлений, не противоречащие Уставу учреждения, действующему законодательству РФ.

Виды премий и условия их выплат

1. Премия по итогам работы за отчетный период

Размер премии устанавливается в процентном отношении от основного оклада по категориям персонала:

- административный персонал до 100% должностного оклада;
- учебно-вспомогательный персонал до 150% должностного оклада;
- младший обслуживающий персонал до 200% должностного оклада.

2. Премия к праздничным датам:

Дню учителя;

Дню защитника Отечества;

Международному женскому дню.

Размер премии устанавливается фиксированной суммой, уральский коэффициент начисляется на фиксированную сумму в рублях в размере 15%.

Премия устанавливается и выплачивается по категориям персонала:

Административно-управленческий персонал

Педагогический персонал

Учебно-вспомогательный персонал

Обслуживающий персонал

Премия к праздничным датам назначается и выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на полный рабочий день.

Размер премии зависит от наличия фонда экономии по оплате труда и утверждается приказом директора школы.

3. За подготовку к проведению единого государственного экзамена в пунктах проведения экзаменов

Размер премии устанавливается в процентном отношении от основного оклада по категориям персонала:

административный персонал до 100% должностного оклада;

учебно-вспомогательный персонал до 150% должностного оклада;

младший обслуживающий персонал до 200% должностного оклада.

4. По итогам подготовки учреждения к новому учебному году

Размер премии устанавливается в процентном отношении от основного оклада по категориям персонала:

административный персонал до 100% должностного оклада;

учебно-вспомогательный персонал до 150% должностного оклада;

младший обслуживающий персонал до 200% должностного оклада.

5. Премия за показатели, определяемые Учредителем (по приказу или иному документу):

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии:

- Нарушение в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Детский травматизм по вине работника;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения;
- Пассивность в участии жизнедеятельности школы;
- Несвоевременное прибытие на рабочее место (опоздания);
- Наличие в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.
- Ненадлежащее исполнение правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием.
- В случае неудовлетворительной оценки качества труда работника, не включают в список работников, представляемых к премированию.

- Премияльная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание.
- 7. Выплата премий работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 8. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 9. Сокращение размеров премии производится за тот расчетный период, в котором были допущены недостатки и нарушения в работе.
- 10. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается на усмотрение руководителя.
- 11. Начисленные суммы премий включаются в средний заработок и учитываются во всех случаях / для оплаты отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и др./ в установленном законодательном порядке.
- 12. Ежемесячные премии по итогам работы за отчетный период начисляются и выплачиваются вместе с заработной платой, в сроки установленные для выплаты заработной платы.
- 13. Премия к праздничным, юбилейным датам и премия за отдельные показатели выплачиваются к дате наступления события.
- 14. Данное положение обсуждено на собрании трудового коллектива Учреждения и принято к исполнению.

Директор



С.П. Важенин

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МБОУ «СОШ № 54 г. ЧЕЛЯБИНСКА»

1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска» разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7, в целях обеспечения социальных гарантий, повышения уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам и определяет условия и порядок оказания материальной помощи.
2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.
3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.
4. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска.
5. Выплата материальной помощи работнику, который трудоустроился в учреждение в текущем году и не отработал полностью год, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.
6. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год, дополнительно, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:
 - при утрате личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия в размере 5 000 рублей;
 - в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга(и)) в размере 7 000 рублей;
 - по другим уважительным причинам в размере 5000 рублей.
7. Оказание материальной помощи работникам, осуществляется по заявлению получателя, на имя директора учреждения с указанием основания для получения, приложением документов (их копий), подтверждающих наличие оснований для выплаты предусмотренных настоящим Положением.
8. Основанием для выплаты материальной помощи работнику является приказ директора учреждения.
9. Выплата материальной помощи работникам учреждений осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.
10. Данное положение обсуждено на собрании трудового коллектива Учреждения и принято к исполнению.

Директор



С.П. Важенин