

Приказ
от 03.04.2023 г. № 37

О внесении изменений в
Положение об оплате труда и порядке установления выплат

На основании решения Челябинской городской Думы от 28.03.2023г. № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» и


ПРИКАЗЫВАЮ

1. Внести изменения в Положение об оплате труда и порядке установления выплат работникам МБОУ «СОШ № 54 г. Челябинска»
Пункт 3.4. «Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет» изложить в новой редакции:
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:
 - 1) - от 5 до 10 лет – 10%;
 - 2) - от 10 до 15 лет – 15%;
 - 3) - от 15 лет и выше - 20%.
2. Настоящий приказ распространяет свое действие с 01 марта 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Чубченко Т.А.

Директор



С.П. Важенин

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
 С.А. Попова

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 С.А. Попова

«03» апреля 2023 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ «СОШ №54

г. Челябинска» С.П. Важениным

от «03» апреля 2023 №37

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 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 баллах 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 месяце 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 – 3%

- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения – 5%

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

– в размере 3% от оклада.

«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- «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;

- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;

- медаль К.Д. Ушинского, 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».

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 непрерывной 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 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 15 лет – 15%;
- от 15 лет и выше - 20%.

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.

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

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

- за I квалификационную категорию – 1%;
- за высшую квалификационную категорию – 2%.

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 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.

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

6.5. 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.

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 среднемесячное 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.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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;

г) доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% оклада;

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

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 установленному 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 руководство школьными методическими объединениями

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;
- 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%;

7.5.1. 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.

7.6. 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 кл. - 10 % от учебной нагрузки.

б) учителям предметникам, ведущим часы устанавливается % от объема учебной нагрузки в т.ч.:

наименование предмета	% от нагрузки
русский язык и литература	10
математика	10
биология	1
обществознание, история, МХК, ОРКСЭ, ОДНКНР	1
экономика, право	1
химия	1

география	1
физика	1
ОБЖ	1
иностранный язык	1
информатика	1
ИЗО	1

7.7. 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, может устанавливаться 1% от оклада каждому педагогу 1-ой и 2-ой смены.

7.8. 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.

7.9. 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, но 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.

7.10. 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 среднемесячное 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 доплат по соглашению сторон

11. В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса в целях улучшения положения работника может устанавливаться персональная доплата суммой в рублях по соглашению сторон.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. 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).

11.4. 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.

12.Срок действия Положения

Настоящее Положение распространяет свое действие с 01.03.2023г.

Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Челябинской области.