

Принято
Общим собранием работников
МАОУ «Лицей № 37г. Челябинска»
протокол от 05.11.2024.

«Согласовано»:
Председатель ПК
_____ Е.О. Алексеева

«Утверждаю»:
Директор
МАОУ «Лицей №37г. Челябинска»
_____ Е.В. Киселева
приказ № 02-99/7 от 06.11.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения
«Лицей № 37 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 37 г. Челябинска» (далее - 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 Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4, от 23.11.2021 № 24/9, от 30.08.2022 № 31/17, от 22.11.2022 № 24/139, от 28.03.2023 № 3 7/14, от 26.01.2024 № 46/3, от 29.10.2024 № 3/111).

2. Настоящее Положение является локальным актом и устанавливает систему оплаты труда работников в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей № 37 г. Челябинска» (далее – лицей) с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

3. Настоящее положение распространяется на всех работников лицея согласно штатному расписанию по следующим профессиональным квалификационным группам: общепрофессиональные профессии рабочих, общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, должности педагогических работников, должности работников культуры.

4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором а в соответствии с действующей в лицее системой оплаты труда.

Система оплаты труда работников лицея устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников лицея, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и системы премирования.

5. Система оплаты труда работников лицея устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) мнения профсоюзного комитета работников лицея;
- 8) настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах фонда на оплату труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания лицея, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Уставом лицея и лицензией на ведение образовательной деятельности.

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников лицея устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008г. № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников лица по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии решением Челябинской городской Думы.

8. Должностной оклад работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов), определенную Трудовым кодексом Российской Федерации и конкретизировано в разделе III настоящего положения.

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (в ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.», на основании квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 № 593 и должностных инструкций, утвержденных директором лица.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников лица.

11. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в соответствии с разделом VIII настоящего Положения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников лица

12. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

14. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора лица по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

15. Месячная заработная плата работников лица (без учета выплат стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

16. Оплата труда педагогического персонала лица определяется с учетом следующих условий:

– требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отнесения должности к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с которыми устанавливается размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;

- продолжительности рабочего времени (объемов педагогической и (или) учебной (педагогической) работы по отношению к норме часов);
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

17. Оплата труда других работников лица определяется с учетом следующих условий:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отнесения должности к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с которыми устанавливается размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;
- продолжительности рабочего времени;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

18. Директор лица:

- определяет размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в лице помимо основной работы;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы (оплаты труда) работников лица.

19. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

III. Порядок исчисления заработной платы

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

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

21. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы, за которую устанавливается должностной оклад) регулируется правовыми актами Российской Федерации.

22. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников лица устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (в ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

23. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности, советнику директора по воспитанию.

24. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям, педагогам дополнительного образования.

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

$$M_{з.п.} = \left((S_{з.п.} \times F_{н.н.}) \div N_{ч} + V_{ком} + V_{стим} \right) \times K_p, \text{ где:}$$

$M_{з.п.}$ - месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы;

$S_{з.п.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы;

$N_{ч}$ – норма часов педагогической или преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{ком}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера;

K_p – районный (уральский) коэффициент.

26. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых лицей является местом основной работы:

– за работу, осуществляемую на условиях внутреннего совместительства;

– при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением,

– по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

3) педагогическая работа руководителей и других работников без занятия штатной должности в лицее.

27. Установление заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников.

28. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, замещения временно отсутствующего работника, производится раздельно по каждой из должностей.

29. Оплата труда работников, осуществляющих деятельность на условиях внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

31. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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, а также на условиях внешнего совместительства и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

32. Месячная заработная плата рабочих, специалистов, служащих, руководителей определяется путем умножения размеров должностных окладов их заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за долж-

ностной оклад норму часов работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

33. Месячная заработная плата сторожей, вахтеров, гардеробщиков начисляется за отработанное месячное количество рабочих часов в пределах годовой нормы рабочих часов за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

34. Заработная плата директора лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностные оклады директора, заместителей директора, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

36. Должностной оклад директора лицея определяется трудовым договором, устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

37. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора лицея. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников лицея (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

38. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

39. 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.

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

41. Оплата труда, работников, осуществляющих свою деятельность в лицее на условиях внешнего совместительства, производится за фактически отработанное время.

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

V. Условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников

43. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу по-

мимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

44. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в лицее.

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

46. Учителям и преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата тарифной ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты, объем которой регулируется уполномоченными лицами лица.

47. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников лица, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором лица с учетом мнения профсоюзного комитета работников лица. Преподавательская работа в лицее для указанных работников совместительством не считается.

48. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в лицее директором, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в лицее заместителями директора (занимающих полную ставку) в основное рабочее время, не превышает 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки свыше 9 час. в неделю устанавливается по согласованию с директором в случае производственной необходимости.

49. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

50. Педагогическая работа работников лица сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников лица без занятия штатной должности в лицее оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

51. При возложении на учителей лица обязанностей по индивидуальному обучению обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов (при наличии письменного обращения родителей (законных представителей) и заключения медицинского учреждения) и на дому, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

52. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

53. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности выплачивается с учетом ведения им преподавательской работы в объеме не более 9 часов в неделю (360 часов в год). Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

VI. Выплаты компенсационного характера

54. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

55. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера, установленные Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Приложением № 3 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

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

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 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» в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

58. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

59. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда начисляются:

– работникам за время фактической занятости на таких рабочих местах или в таких условиях труда;

– работникам, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, - в процентном отношении к части оклада, выплачиваемом работнику по должности, предусматривающей данную выплату.

60. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются приказом директора лицея на основании карты специальной оценки условий труда рабочего места, составленной комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников лицея.

61. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются в порядке, установленной статьей 74 Трудового кодекса РФ.

62. 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 определяются 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».

63. 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);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) оплата сверхурочной работы;
- 7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

64. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за дополнительную работу по другой профессии (должности), выполняемую в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемую работнику с его письменного согласия.

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

65. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за дополнительную работу по такой же профессии (должности), выполняемую в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемую работнику с его письменного согласия.

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

66. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается за дополнительную работу работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемую работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

67. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы могут быть снижены или сняты при ухудшении качества работы, не выполнении обязанностей, нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, либо при принятии на работу основного работника и оформляются приказом директора лицея.

68. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно графику работы или по приказу директора:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий

праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

69. Доплата за работу в ночное время производится работникам, привлекаемым к работе в ночное время согласно графику работы или по приказу директора.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Положению.

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.

70. Оплата сверхурочной работы производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с пунктом 68, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

71. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включает в себя:

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

72. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися производятся:

- 1) за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником);
- 2) за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу;
- 3) за работу педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах;

73. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, выплачиваются в размерах, указанных в Приложении № 3, в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

74. Выплаты за особенности и специфику работы с отдельными учащимися, указанные в подпунктах 1), 2) пункта 72 выплачиваются пропорционально педагогической (учебной) нагрузке, установленной по указанным основаниям, выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

75. Выплаты за особенности и специфику работы в классах углубленного изучения отдельных учебных предметов и профильного обучения устанавливаются педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах в соответствии с учебным планом лица на ступени основного общего и среднего общего образования.

76. Выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью лица по реализации образовательных программ:

- 1) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- 2) за руководство методическими объединениями (предметными объединениями) лица;
- 3) за классное руководство (областной бюджет);
- 4) денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет);
- 5) за проверку письменных работ;
- 6) за работу в качестве члена в составе городских методических объединений;
- 7) денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет).

77. Выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими устанавливается учителям в процентном отношении от ставки заработной платы, учитывая дополнительные трудозатраты по эффективности работы кабинетов, учебных мастерских, ответственность за сохранность и развитие материально - технической базы и дидактического обеспечения, соблюдения норм и правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности. Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

78. Выплата за руководство методическими объединениями (предметными объединениями) лица устанавливается учителям в процентном отношении от ставки заработной платы, учитывая дополнительные трудозатраты по методическому руководству реализацией образовательных программ, повышения качества образования, эффективного использования и развития профессионального потенциала педагогических работников лица, обеспечения условий профессионального, творческого роста педагогов, обобщения и распространения передового педагогического опыта. Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

79. Выплаты за классное руководство (денежное вознаграждение из средств федерального бюджета, а также выплата из средств бюджета Челябинской области) устанавливаются за осуществление педагогическими работникам классного руководства в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, за каждый класс.

В выпускных классах (9, 11 классы) выплаты за классное руководство, а также денежное вознаграждение не производятся с момента, определенного приказом об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов в связи с прекращением образовательных отношений.

Выплаты за классное руководство устанавливаются также за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников лица, ведущих учебные занятия в данном классе с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство.

Выплаты за классное руководство может быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

80. Выплата за классное руководство за счет средств областного бюджета:

- устанавливается за классное руководство в размере 3000 руб. на основании приказа директора лицея о назначении педагогического работника классным руководителем;
- 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;
- выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

81. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета (далее – денежное вознаграждение):

- денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;
- денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;
- денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно и исчисляется пропорционально отработанному в календарном месяце времени;
- денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника;
- начисление денежного вознаграждения формируется в отдельную ведомость для выплаты педагогическим работникам с учетом районных коэффициентов к заработной плате;
- выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

82. Денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет) выплачивается в размере 5000 рублей.

83. Выплаты педагогическим работникам лицея за проверку письменных работ устанавливаются в зависимости от педагогической (учебной) нагрузки по должности по которой производится выплата, и производятся пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

Выплаты за проверку письменных работ для работников из числа административно-управленческого персонала, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, производятся в размерах, установленных для педагогических работников.

84. Выплата за работу в качестве члена в составе городских методических объединений устанавливается педагогическим работникам лицея, являющимся членами в составе городских методических объединений по приказу Комитета по делам образования города Челябинска в процентном отношении от ставки заработной платы. Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

85. Выплаты компенсационного характера директору лицея устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

86. Выплаты компенсационного характера работникам лицея:

- устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного само-

управления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами;

- могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;
- устанавливаются приказом директора лица по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются в пределах субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

VII. Выплаты стимулирующего характера

87. Выплаты стимулирующего характера - это специальная дополнительная оплата, которая производится работникам для того, чтобы повысить мотивационную составляющую оплаты труда и стимулировать работников к большим профессиональным достижениям, повышению профессионального уровня, результатов их деятельности, снизить текучесть кадров, привлечь необходимых специалистов высокой квалификации.

Выплаты стимулирующего характера вводятся в целях развития инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулирования выхода за рамки должностных обязанностей при выполнении сложных работ и достижения высокой результативности труда работника, обеспечивающего высокую эффективность работы лица, закрепления высококвалифицированных кадров.

88. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выполняющих меньше нормы часов, за которую выплачивается оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), устанавливаются пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

89. Перечень выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с уставным задачам лица, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

90. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания,
- выплаты за стаж работы, выслугу лет, выплаты молодым специалистам,
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников (за наличие квалификационной категории).

91. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, выплаты за стаж работы, выслугу лет, за наличие квалификационной категории) устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

92. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность), выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, выплаты за стаж работы, выслугу лет, за наличие квалификационной категории для всех категорий работников лица и их размеры устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ли-

ция в период проведения тарификации и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

93. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за сложность, напряженность;
- за выполнение особо важных (срочных) работ.

Выплаты за сложность, напряженность, за выполнение особо важных (срочных) работ выплачиваются работникам, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка лица, охраны труда и техники.

94. Выплаты за сложность, напряженность устанавливаются работникам, учитывая особенность работы, выход за рамки должностных обязанностей, интенсивность труда и загрузку работников, в соответствии с уставными задачами лица с учетом содержания и объема работы на период до полугодия или на период выполнения работы.

95. Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему задания, имеющие важное значение для развития лица, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная выплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др., а также в соответствии с заданием, установленным директором лица.

96. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за личный вклад в достижение эффективности работы лица, стабильные высокие результаты работы в течение учебного года (полугодия) в соответствии с показателями эффективности работы лица.

Выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка лица, охраны труда и техники безопасности.

97. Порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (личный вклад работника в достижение эффективности работы лица) для всех категорий работников лица осуществляется в соответствии с приложением № 4 на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Принятие решения по установлению выплат стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы лица, в пределах фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзной организации.

98. При установлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам лица учитывается:

- инициативность и выход за рамки должностных обязанностей при выполнении сложных работ и высокой результативности труда работника, обеспечивающего высокие показатели оценки эффективности работы лица;
- степень превышения личных результатов работы по сравнению с теми, которые определены в типовых требованиях;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе, обеспечивающих высокие и устойчивые показатели эффективности работы лица;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выход за рамки должностных обязанностей при выполнении работ;
- владение передовыми приемами и методами труда, обеспечивающими высокое качество работы.

99. Выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы лица устанавливаются за стабильные высокие результаты работы (образовательных результатов по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) в течение учебного года (полугодия), достижение высоких результатов на областных, Российских, международных, предметных олимпиадах, интеллектуальных программах, научно-

практических конференциях учащихся, достижение высоких результатов в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, военно-патриотических смотрах и др.

100. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

101. Порядок установления выплат стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы лица:

- оценка труда работника производится в соответствии с достигнутыми показателями эффективности, качества и результативности деятельности работников, личного вклада работника в достижение эффективности работы лица в соответствии с приложениями № 5,7;
- выплаты за личный вклад работника носят индивидуальный характер;
- выплаты за личный вклад работника могут быть установлены на определенный период времени как основным работникам, так и работающим по совместительству;
- размер выплаты стимулирующего характера может быть уменьшен или снят при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины и оформляется приказом директора лица.

102. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам:

- за наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» по профилю лица, должности или преподаваемых предметов;
- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки.

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

103. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются:

- библиотечным работникам лица за стаж работы;
- педагогическим работникам за стаж работы в отрасли.

104. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. 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 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 в порядке, установленном федеральным законодательством.

105. Выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации 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 также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

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

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

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 течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

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

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы согласно приложению 1.

106. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливаются педагогическим работникам за наличие квалификационной категории.

Выплаты педагогическим работникам лица за наличие квалификационной категории устанавливаются в зависимости от педагогической (учебной) нагрузки по должности по которой присвоена квалификационная категория, и производятся пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

Выплаты за наличие квалификационной категории для работников из числа административно-управленческого персонала, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, производятся в размерах, установленных для педагогических работников.

107. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, присуждении ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа работы в данных должностях, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

108. 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 за-

работная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

109. Выплаты стимулирующего характера директору лица (по должности) устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

110. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой лицом на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

111. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой лицом на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора лица устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

112. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой лицом на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

VIII. Премияльные выплаты

113. Премияльные выплаты являются дополнительным к заработной плате видом материального поощрения работников, добросовестно выполняющим трудовые обязанности при соблюдении ими условий премирования.

114. Премияльные выплаты направлены на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение результативности работы и улучшение ее качества, обеспечивающей высокую эффективность работы лица.

115. Премияльные выплаты могут выплачиваться работникам лица при наличии средств экономии фонда оплаты труда (при наличии финансовых возможностей).

116. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника. При установлении размера премий работникам используются показатели оценки эффективности труда работника в соответствии с достигнутыми показателями оценки деятельности работников лица за отчетный период.

117. Порядок премирования:

- премирование работников лица носит индивидуальный характер;
- оценка эффективности труда работника производится в соответствии с достигнутыми показателями оценки деятельности работников по итогам работы за отчетный период в соответствии с приложением № 6,7;
- установление размера премии производится по результатам работы комиссии в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных в приложениях.

118. Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не

установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей

119. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы за отчетный период осуществляется в соответствии с приложением № 4. Выработка и принятие решения по установлению премиальных выплат в пределах экономии фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности деятельности педагогических работников осуществляется работодателем с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзной организации. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя лицея.

120. Виды премиальных выплат, которые могут выплачиваться работникам лицея в пределах фонда оплаты труда:

- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, четверть, квартал, полугодие, год);
- разовые премиальные выплаты.

121. Премия по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается сотрудникам, добившимся высоких показателей деятельности в соответствии с приложением № 6.

Премии по итогам работы за месяц устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в премиальном периоде и при расчете среднего заработка учитываются в полном объеме. Выплата премии работникам, осуществляется вместе с заработной платой за прошедший месяц либо в месяце, следующем за отчетным.

Премии по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливаются без учета отработанного сотрудником времени. При расчете среднего заработка учитывается пропорционально времени, которое сотрудник фактически отработал в расчетном периоде. Выплата премии работникам по итогам за квартал, полугодие, год осуществляется вместе с заработной платой за прошедший месяц, либо в течение квартала, следующего за отчетным периодом.

122. Работникам лицея в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться разовая премия:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;
- 2) за обеспечение государственных и общегородских мероприятий и иных социально значимых мероприятий;
- 3) за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий;
- 4) за качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- 5) за активное участие в мероприятиях лицея, вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания и развития обучающихся;
- 6) за подготовку призеров региональных, российских и международных конкурсов, олимпиад, соревнований и др.;
- 7) за личный вклад в развитие материально – технической базы лицея, обеспечение эффективности функционирования лицея;
- 8) за методическую работу, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работу по разработке программ, курсов, пособий, технологий обучения;
- 9) за активное участие в общественной жизни лицея, смотрах и конкурсах, организационных мероприятиях;
- 10) за организацию и активное участие в обеспечении качества образовательного процесса.
- 11) в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, юбилейными датами (50, 55, 60 лет) и профессиональным праздником.

Выплата премии работникам, осуществляется вместе с заработной платой за прошедший месяц либо при наступлении события.

123. Работникам лицея, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, премиальные выплаты не производятся.

124. Премиальные выплаты директору лицея (по должности) устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска

ска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами. Премияльные выплаты руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой лицею на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

125. Премияльные выплаты заместителям директора лицея устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений. Премияльные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой лицею на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

IX. Заключительные положения

126. Штатное расписание лицея утверждается директором лицея и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения 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».

127. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

128. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников лицея, осуществляется в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

129. Из фонда оплаты труда работникам лицея может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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