

Принято на Общем собрании
работников МАОУ «Лицей № 82
г. Челябинска»

УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ «Лицей № 82
г. Челябинска»
О.С. Виноградова
О.С. Виноградова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 82 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 82 г. Челябинска» (далее – МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от

26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», Уставом МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска» и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников – Общего собрания работников МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска» (далее Лицей).

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, приказами директора в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым 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) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего

Положения, коллективным договором, соглашениями трудовыми договорами, с учетом разработанных критериев оценки эффективности труда работников МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска».

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

10. 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 руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

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

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической 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 работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

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

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

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

– при проведении занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников.

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

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

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

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников 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 образовательную организацию на условиях внешнего совместительства.

22. 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.

23. 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).

24. 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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

27. 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. Перечень работ, за которые производятся выплаты компенсационного характера, а также размеры выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о 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 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8, 12 процентов;
на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – 16, 20, 24 процента.

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

Специальная оценка в отношении рабочих мест, прошедших аттестацию по условиям труда, может не проводиться в течение 5 (пяти) лет со дня завершения аттестации рабочих мест, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

30. 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 определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным

вопросам 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».

31. 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 в пределах 100% от должностного оклада;

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 в пределах 100% от должностного оклада;

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах 100% от должностного оклада;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

– труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическим работникам за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

а) за работу с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам, педагогическим работникам – 20%;

б) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу – 20 %.

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

33. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI настоящего Положения и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

34. 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 устанавливаются работникам, имеющим педагогическую нагрузку по основной должности, в рамках совмещения должностей, а также внешним совместителям.

Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В случае если по основному месту работы выплата за стаж работы в отрасли не предусмотрена, решением руководителя учреждения данная выплата может быть установлена и внешним совместителям.

Выплаты за проверку письменных работ и за квалификационную категорию устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарифицированной педагогической нагрузки пропорционально фактически отработанному времени.

Перечень работ, за которые производятся выплаты стимулирующего характера, а также предельные размеры выплат приведены в приложениях 4 – 5 к настоящему Положению.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

1) за сложность, напряженность – педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при выполнении работ высокого уровня сложности и ответственности, непосредственно обеспечивающих стабильное функционирование учреждения, и/или сопровождающихся высоким уровнем конфликтности;

2) за выполнение особо важных (срочных) работ – административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в инновационном режиме, за разработку документов стратегического значения (программы развития, образовательной программы, организационно-распорядительных документов, программ и подпрограмм и др.), подготовку внеплановых отчетных, аналитических материалов и/или выполнении важных работ в режиме ограниченного времени.

Выплаты за сложность, напряженность и за выполнение особо важных (срочных) работ, их размер в пределах установленного настоящим Положением предела и длительность их начисления устанавливаются руководителем учреждения;

3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортзалами, пришкольными участками – педагогическим работникам Лицея при наличии соответствующей документации по кабинету/участку (паспорта);

4) за классное руководство – педагогическим работникам, выполняющим соответствующие функциональные обязанности;

5) за проверку письменных работ – педагогическим работникам дифференцированно в зависимости от специфики преподаваемых учебных предметов;

6) за руководство структурными подразделениями, творческими/тематическими/инновационными лабораториями – педагогическим работникам, функционально обеспечивающим руководство структурными подразделениями, входящими в организационную структуру управления учреждением;

7) за наставничество – административным и педагогическим работникам, осуществляющим методическую поддержку молодых учителей;

8) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований – учителям физической культуры за выполнение обозначенной работы сверх тарифицированной педагогической нагрузки;

9) за проведение работ по здоровьесбережению и за аттестацию кадров – педагогическим работникам, выполняемым данную работу сверх тарифицированной педагогической нагрузки;

10) за квалификационную категорию.

Выплаты, обозначенные в п.п.3-10 п.35, устанавливаются приказом директора на учебный год в период составления тарификации.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора по результатам мониторинга качественных и количественных показателей деятельности административно-управленческого, основного педагогического и учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих эффективность работы учреждения (приложение 7).

Результаты мониторинга качества выполняемых работ каждым работником подводятся путем выведения среднего арифметического балла по оценкам трех категорий респондентов (оценивающих) отдельно по каждому показателю:

1) для административно-управленческого персонала:

а) самооценка работника;

б) средняя оценка функционально-подчиняющихся работников (не менее 50%);

в) оценка руководителя Лицея;

2) для педагогического персонала:

а) самооценка работника;

б) коллегиальная оценка учителей-предметников предметной кафедры (оценивание деятельности учителей-предметников, преподавателя-организатора ОБЖ); методического объединения классных руководителей (оценивание деятельности классных руководителей, педагогов-организаторов,

педагогов дополнительного образования, концертмейстеров); ПМПк (оценивание деятельности социального педагога, педагогов-психологов, учителя-логопеда);

- в) коллегиальная оценка администрации Лицея;
- 3) для учебно-вспомогательного персонала:
 - а) самооценка работника;
 - б) средняя оценка работников, взаимодействующих по должности с оцениваемым (не менее 50%);
 - в) коллегиальная оценка администрации Лицея.

Результаты мониторинга качества выполняемых работ каждым работником подводятся при наличии экономии фонда оплаты труда по полугодиям (на 1 января и на 1 июня) и доводятся до сведения работника.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения на основании результатов мониторинга:

- 1) 30-49% от максимального количества баллов – 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) 50-69% от максимального количества баллов – 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) 70% и выше от максимального количества баллов – 30% от должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии экономии фонда оплаты труда или его недостаточности размер выплат за качество выполняемых работ может быть пропорционально увеличен в пределах, установленных настоящим Положением, уменьшен либо выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

37. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, за непрерывный стаж работы и выслугу лет, за квалификационную категорию устанавливаются с момента подтверждения оснований для выплаты соответствующими документами.

38. Молодым специалистам по приказу директора Лицея может устанавливаться материальная выплата в пределах фонда оплаты труда по учреждению на текущий учебный год (с 1 сентября по 31 мая).

39. Премияльные выплаты – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение результатов труда МАОУ «Лицей № 82 г.Челябинска», определенных в Приложении 6 к настоящему Положению. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Премирование производится по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), а также в связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и профессиональными праздниками.

Размер премии индивидуально для каждого работника определяется директором Лицея лично или по представлению предложений его заместителями или профсоюзным органом, исходя из размеров личного трудового вклада работника в развитие/обеспечение функционирования Лицея.

Индивидуальные премии максимальными размерами не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премия может не выплачиваться работникам, получившим дисциплинарное взыскание за отчетный период (месяц, квартал, год).

Для премиальных выплат по итогам работы за отчетный период руководитель Лицея вправе централизовать до 5 процентов надтарифного фонда оплаты труда учреждения.

40. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в объеме расходов, утвержденных в качестве нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения 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.

41. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в том числе за несвоевременное и/или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, отказ работника от выполнения определенной работы, а также за нарушение Устава МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска» и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть перераспределение должностей.

Решение об увеличении, снижении или лишении выплат работникам принимается директором на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

VII. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала

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

43. Должностной оклад директора, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты и материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

44. Должностные оклады заместителей руководителя, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательной деятельности, устанавливаются директором учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и закрепляются в штатном расписании и трудовом договоре.

45. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

47. Директору и его заместителям, ведущим педагогическую деятельность, стимулирующие и компенсационные выплаты по совмещенной педагогической должности производятся:

1) в соответствии с п.п.3-10 п.35 по результатам тарификации, на основании приказа директора;

2) в соответствии с п.36 по результатам мониторинга на основании приказа директора;

3) за квалификационную категорию;

4) за проверку тетрадей.

48. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу осуществляются в объеме расходов, утвержденных в качестве нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения 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.

49. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем учреждения с соблюдением следующих условий:

1) суммарный размер данных выплат руководителю учреждения не должен превышать 50 тысяч рублей (решение Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17, п.51);

2) размер выплаты за реализацию платных образовательных услуг определяется в соответствии с утвержденной сметой расходов и конкретным распределением выплат за кураторство и ведение бухгалтерского учета, утвержденным приказом руководителя учреждения;

3) размер выплат за самостоятельную организацию питания определяется ежегодно в абсолютных размерах приказом руководителя учреждения строго в рамках доходов от деятельности столовой Лицея.

VIII. Заключительные положения

50. Штатное расписание Лицея утверждается руководителем учреждения 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».

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

52. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемом средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых Лицея с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, объемов средств бюджетов государственных и внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, и средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

53. В целях обеспечения социальных гарантий из фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств работникам учреждения может быть оказана материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

– смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье или иным наследникам);

– для приобретения лекарств или платного лечения сотрудников или членов его семьи (близких родственников);

– в случаях пожара, кражи, гибели имущества;

– в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

54. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

55. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения или по представлению представительного органа трудового коллектива (профсоюзного органа или Общего собрания работников МАОУ Лицея).

56. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

IX. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

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

59. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте Лицея.

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3950
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4450
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5300
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6500

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. **Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих²**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4400
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	5000
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	5200
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	5600
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	5900
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской.	6100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юрисконсульт.	6000
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6300
3 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного	6600

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

уровень	уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7000
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7600

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5500
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5900
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	13500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16000

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии⁴

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	4900
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	6500

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесённым к профессионально-квалификационным группам

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)

⁴ Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6000
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6300
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	6600
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7000

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
заниятых на важных и ответственных работах**

N п/п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая», «Медпомощь» и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель
2.	Газосварщик
3.	Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам)
4.	Машинист сцены
5.	Осветитель
6.	Плотник
7.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
8.	Слесарь по ремонту автомобилей
9.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования <*>
10.	Слесарь-ремонтник
11.	Слесарь-сантехник
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
13.	Фотограф
14.	Электрогазосварщик
15.	Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин
16.	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат компенсационного характера	Категории работников	Размеры
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
За вредные условия работы	Все работники	4, 8, 12% от должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест)
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
Районный коэффициент	Все работники	15% от фактического месячного заработка
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, педагогические работники	До 100% от должностного оклада по совмещенной должности
Доплата за расширение зон обслуживания, в том числе		До 100% от должностного оклада
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		До 100% от должностного оклада
Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни		В соответствии со ст. 153 ТК РФ
Доплата за работу в ночное время	Отдельные категории работников (сторожа)	35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время
Повышенная оплата сверхурочной работы	Отдельные категории работников	В соответствии с ТК РФ
Повышенная оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому больных детей	20% от должностного оклада
	Специалист логопедического пункта	20% от должностного оклада

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100 % от должностного оклада
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50% от должностного оклада
3)	за заведование: учебными кабинетами	до 20 % от должностного оклада
	спортзалом	до 15% от должностного оклада
	учебными мастерскими	до 20% от должностного оклада
	пришкольным участком (с апреля по октябрь)	до 20% от должностного оклада
4)	за классное руководство:	3000 рублей ¹
5)	за проверку письменных работ: учителям начальных классов; учителям, ведущим часы по предметам – русский язык и литература – математика – иностранный язык, черчение, география, химия, физика, история, информатика, биология	до 15% до 20% до 15% до 10% от нагрузки
6)	за руководство школьными методическими объединениями, предметными комиссиями	до 20% от должностного оклада учителя
7)	за руководство предметными кафедрами, лабораториями, НОУ и др.	до 50% от должностного оклада учителя
8)	за наставничество	до 10%
9)	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований	до 100% от должностного оклада
10)	за проведение работ по валеологии	до 15% от должностного оклада
11)	за организацию аттестации кадров	до 10% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (Приложение 7)	до 100% от должностного оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
	<ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 	<p style="text-align: center;">до 10% до 15% от должностного оклада</p>
2)	<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки²:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «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)»; 	<p style="text-align: center;">до 10% от должностного оклада</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - 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». 	<p style="text-align: center;">до 5% от должностного оклада</p>
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет³	
1)	<p>Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше 	<p style="text-align: center;">20% 30% от должностного оклада</p>
2)	<p>Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше 	<p style="text-align: center;">до 10% до 15% до 20% от должностного оклада</p>
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников	

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 20% до 30% от должностного оклада
2)	- Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	до 20%
7. Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период (приложение б)	В процентном или абсолютном выражении в пределах фонда оплаты труда

Примечания:

¹Для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным. Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

²При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

³Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

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, дающего 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;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному
бухгалтеру МАОУ «Лицей № 82 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (приложение 6)	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «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».	до 10 до 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (приложение 6)	до 100

Примечания:

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

Показатели премирования

Категории работников	Показатели
Педагогические работники	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За активное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Административно-управленческий персонал, заместитель директора по АХР, заместитель главного бухгалтера	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>При достижении образовательным учреждением высоких показателей по направлениям деятельности.</p> <p>За высокое качество подготовки документов стратегического значения (программа развития, образовательная программа, подпрограммы и др.).</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За подготовку к участию учащихся и педагогических работников в конкурсных мероприятиях, за подготовку конкурсных материалов различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p>

Категории работников	Показатели
	<p>За высокое качество в обеспечении санитарно-технического состояния помещений и территории.</p> <p>За подготовку школы к новому учебному году.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению функционирования здания.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и достижением высоких результатов в работе.</p>