

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБОУ «Гимназия № 10 г. Челябинска»  
05 апреля 2023г. Протокол №6

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ  
«Гимназия № 10 г. Челябинска»  
№138 от 07 апреля 2023г.  
Директор \_\_\_\_\_ И.В. Осипова

СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзным комитетом  
МБОУ «Гимназия № 10 г. Челябинска»  
05 апреля 2023г. Протокол № 7

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.А. Михайлова

## **Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 10 г. Челябинска»**

### **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам Гимназии разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020г. № 13/4, Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23, Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. №26/25, Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22, Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

2. Заработная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №10 г. Челябинска» (далее – Гимназия), подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работникам Гимназии, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников Гимназии, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 7) мнения представительного органа работников;
- 8) настоящего Положения.

## **II. Основные условия оплаты труда**

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Гимназии.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Гимназии по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического

или организационного характера) оплата труда работников Гимназии осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Месячная заработная плата работника Гимназии, 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**

10. 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.

11. Должностной оклад педагогическим работникам Гимназии устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 29.06.2016 № 775 «О внесении изменения в приложение №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014

года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

12. 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:

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

$M_{з/п}$  — месячная заработная плата учителей;

$S_{з/п}$  — 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.

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

1) за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работ при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

14. 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 директором Гимназии с учетом мнения представительного органа 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 разном объеме.

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

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

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

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

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

18. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Гимназии 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 Гимназии на условиях внешнего совместительства.

19. 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.

20. 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).

21. 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. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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 работников.

24. 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.

25. 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.

26. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая 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;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая 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;

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

Дополнительная работа работника(как по другой, так и по такой же профессии(должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам, привлекаемым 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), включая надбавки и компенсационные выплаты, 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 и нерабочий праздничный день(от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере

повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) 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 подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом:

За работу в режиме ненормированного рабочего дня сотрудникам положен ежегодный дополнительный отпуск. Продолжительность отпуска составляет до четырнадцати календарных дней. Продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ). Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению сотрудника, в том числе до предоставления основного отпуска (ст.126 ТК РФ). Компенсация рассчитывается из среднего заработка в Порядке, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. №992.

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных .

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в гимназии, отдельных классах, группах и с отдельными учащимися:

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Таблица 1

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в учреждении, отдельных классах,	

группах и с отдельными учащимися (1)		
2)	За работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятых в профильных классах	15% от должностного оклада или фиксированная сумма
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися (2):	
1)	за заведование учебными кабинетами	4%
2)	классное руководство (областной бюджет) (3)	3000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) (3)	5000 рублей
4)	проверку письменных работ (3), (4): - иностранный язык, математика; - русский язык; - начальная школа	2 % 4 % 6 %
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	10 %
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

(1) Выплаты, установленные подпунктом 2 пункта 1, таблицы 1 настоящего приложения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

(2) Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

(3) Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени;

(4) Выплаты, установленные подпунктом 4 пункта 2, таблицы 1 настоящего приложения производятся пропорционально педагогической нагрузке.

## VI. Виды выплат стимулирующего характера

27. 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 непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты.

28. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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 работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Гимназии, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Гимназии устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

29. 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 и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

30. Оценка личного вклада работника в достижение эффективности работы учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности на основании Положения о мониторинге эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Гимназии.

31. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы Гимназии устанавливается до 100% от должностного оклада или в абсолютных размерах, в зависимости от суммарного количества баллов. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям мониторинга определяется группа по стимулирующей выплате. Установленные в учреждении группы приведены в таблице 2.

Таблица 2.

Группа	I	II	III	IV	V
Количество баллов	свыше 1500	от 1000 до 1500	от 750 до 1000	от 500 до 750	до 500

32. Перечень, размеры выплат стимулирующего характера, установленные работникам Гимназии приведены в таблице 2.

Таблица 3.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	фиксированная сумма
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50%

2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (в соответствии с Положением о мониторинге эффективности профессиональной деятельности педагогических работников)	фиксированная сумма
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>1</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	5
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <sup>2</sup>	
1)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20
1)	Библиотечным работникам учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	20 30
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам <sup>3</sup> : - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	3 7
6.	Премияльные выплаты	
1	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	фиксированная сумма 200%

<sup>1</sup> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

<sup>2</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях: время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<sup>3</sup> Выплаты производятся пропорционально педагогической нагрузке, при наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

Право на изменение размера присвоения квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

1)	<p>По итогам работы за отчетный период</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) за успешное выполнение особо важных и срочных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение сайта о муниципальных закупках</li> <li>- ведение сайта «САПФИР»</li> <li>- ведение сайта «БАС ГОФ»</li> </ul> </li> <li>2) за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;</li> <li>3) за успешное выполнение своих должностных обязанностей;</li> <li>4) за высокую результативность инновационной деятельности;</li> <li>5) за успешное участие в педагогических, конференциях, чтениях, профессиональных конкурсах;</li> <li>6) за высокую результативность в работе с одаренными детьми;</li> <li>7) за высокое качество работы;</li> <li>8) за высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий;</li> <li>9) за работу в независимых экспертных комиссиях по проверке документации Гимназии;</li> <li>10) за участие в проведении школьных, районных, городских и областных семинаров;</li> <li>11) за участие в выпуске методических сборников школы, района и города;</li> <li>12) за проведение «открытых» уроков, занятий;</li> <li>13) подготовку участников городских и областных олимпиад среди обучающихся;</li> <li>14) подготовку участников районных и городских конкурсов среди участников и воспитанников;</li> <li>15) обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения;</li> <li>16) высокую результативность работы по итогам месяца, квартала, учебного года;</li> <li>17) за активное участие в работе Педагогического совета, методического объединения, творческой группы;</li> <li>18) высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил;</li> <li>19) за интенсивность и высокие результаты труда;</li> <li>20) к юбилейным датам работников;</li> <li>21) к праздничным датам.</li> </ol>	<p>фиксированная сумма 100%</p>
----	---	-------------------------------------

**Примечания:**

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении,

или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; В общий стаж работы, дающий право установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должность в муниципальных учреждениях. Для определения стажа работы, дающего право на установления надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- 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.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и приносящей доход деятельности.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

35. Должностной оклад руководителя Гимназии определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, и в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

36. Оценка сложности труда руководителя Гимназии, масштаба управления особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей сложности руководства учреждения. Показатели оценки сложности руководства учреждения приведены в приложении к настоящему положению и устанавливаются приказом должностного лица функционального органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

37. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

38. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы Гимназии устанавливается до 100% от должностного оклада или в абсолютных размерах, в зависимости от суммарного количества баллов. Установление группы по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов приведены в таблице 3.

Таблица 4.

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV	V
--------------------------------------	---	----	-----	----	---

Количество баллов	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 451	до 350
-------------------	---------------	-------------------	------------------	------------------	--------

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения 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 абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

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

41. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю Гимназии может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностным лицом отраслевого органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

42. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Гимназии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

43. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, заместителя директора по АХР и главного бухгалтера, устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии 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, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

46. Перечень, размеры выплат стимулирующего характера, установленные заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии №10 приведены в таблице 4.

Таблица 5.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
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	фиксированная сумма
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>4</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	5
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма

-----  
Примечания:

<\*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в

---

<sup>7</sup> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

расчете нормативных затрат на оплату труда, а также с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

48. Из фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании личного заявления заместителя директора, главного бухгалтера и оформляется приказом.

### **VIII. Заключительные положения**

49. Штатное расписание Гимназии утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

50. 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 Гимназии, 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 Гимназии, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

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

51. Фонд оплаты труда работников Гимназии формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

52. Из фонда оплаты труда Гимназии работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

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

53. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

54. 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**

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

56. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте Гимназии (<http://www.gimn10.ru>)