



КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 76 г. Челябинска»

E-mail: gym76@inbox.ru http:// www.74-gim76.edusite.ru
454078, Челябинск, Барбюса 1406 ☎ 257-18-12

ПРИКАЗ

01.02.2017 г.

№ 76-02/11-01

Об изменении Положения об
оплате труда работников МАОУ
«Гимназия № 76 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016 № 26/25 «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»»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В связи с реорганизацией и изменения должностных окладов, изменить Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»
2. Установить, что данное Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 01 февраля 2017 года.
3. Инспектору по кадрам Нетеса Н.Н. заключить дополнительные соглашения с работниками МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в срок до 1 марта 2017 года.
4. Администратору сайта Большаковой М.Н. в течение десяти рабочих дней разместить измененное Положение на официальном сайте гимназии.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Юнь В.Е.

Директор МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» Л.И. Алферова



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 76 г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников МАОУ гимназии № 76 г. Челябинска (далее по тексту: гимназия)
2. Настоящее положение разработано в целях повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников гимназии при достижении успешных показателей и результатов труда
3. Нормативная база настоящего положения:

Название нормативных документов	Основное содержание
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»	Должности работников образовательных учреждений
Приказ МОиН Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»	Нормирование труда
Приказ государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 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»	Работа с неблагоприятными условиями труда
Постановление Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013 № 1816 «О Законе Челябинской области " О представлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях... "»	Порядок расходования субвенций, перечень должностей замещаемых работниками муниципальных образовательных организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств, предоставляемых местному бюджету в виде субвенций

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»	Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений
Решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 «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 "»	Выплата стимулирующих и компенсационных выплат Премияльные выплаты
Решение Челябинской городской Думы от 02.12.2016 № 26/25 «О снесении 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 "»	
Устав МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»	МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» устанавливает заработную плату работников, в том числе устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам. Определяет порядок и размер стимулирующих выплат и премирования работников в пределах собственных средств и ограничений, установленных Учредителем.

4. Система оплаты труда работников 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 трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних 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 учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 5 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, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в гимназии показателей и критериев оценки эффективности труда работников гимназии.

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. 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.

11. 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 ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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 и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. 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:

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

$M_{з.пл.}$ – 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;
- по проведению 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 директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета работников гимназии.

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.

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. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

20. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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

21. 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, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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 при 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 (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. 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.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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.

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.

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 20.11.2008 № 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 20.08.1990 № 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 03.10.1986 № 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 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Директор гимназии 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.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

Производится работникам, привлекавшимся 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, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются 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;

6) 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 за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

– работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу - 20 %;

– работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу – 20 %;

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

31. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности гимназии и отдельных категорий работников.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, 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, приложениями 11, 15, 16, 17 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

33. 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.

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

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ГИМНАЗИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

36. Должностной оклад директора гимназии определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости гимназии.

37. Оценка сложности труда директора гимназии, масштаба управления и особенностей деятельности гимназии, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства гимназией. Показатели оценки сложности директора гимназии приведены в приложении 8 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

38. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда директора.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

39. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

40. Размер должностного оклада директора гимназии по типу муниципального учреждения и группе по оплате труда установлены в приложении 9 к настоящему Положению.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору гимназии приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору гимназии приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 10 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

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

43. Размер выплат стимулирующего характера директору гимназии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

44. Условия оплаты труда директора гимназии устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора гимназии и средней заработной платы работников гимназии устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы директора гимназии и средней заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

46. Должностной оклад директора гимназии, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

47. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

48. Из фонда оплаты труда гимназии, директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи директору гимназии принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

50. Должностные оклады заместителей директора гимназии, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии, должностные оклады иных заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии.

Директор гимназии устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников гимназии (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

51. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются директором гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются директором гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 13,14 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора гимназии устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором гимназии.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой

муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

54. Штатное расписание гимназии утверждается директором гимназии и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц гимназии, размере должностного оклада и другую информацию.

55. 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 гимназии – работники гимназии, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности гимназии, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал гимназии – работники гимназии, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности гимназии, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

56. 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.

57. Из фонда оплаты труда гимназии работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3950

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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».

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4400

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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

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».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6600
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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9900
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	10800
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	15800

При применении должностного наименования «заместитель» общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5300

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	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; 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**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии⁴**

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии среднего звена»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4500

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии ведущего звена»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Звукооператор; монтажёр; библиотекарь	4900

**Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава
учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	6500

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»

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
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

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по
типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34600	32500	30300	26000	23800
2.	Общеобразовательные учреждения	40800	38200	35700	30600	28000
3.	Учреждения дополнительного образования	33800	31700	29600	25400	23300
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	27700	25400	23100	20800
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	25300	23980	22660	21340
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	32400	30000	27800	25400
7.	Муниципальные казенные учреждения	30000	28000	26000	-	-

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям
муниципальных учреждений**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуем ые размеры выплат стимулирую щего характера (% от оклада или фиксированн ая сумма)
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	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)	<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*</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)"; - 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» 	до 10
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за высшую квалификационную категорию	до 10
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях, муниципальных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста заведующим одно- или двухгрупповым дошкольным образовательным учреждением, ведущим воспитательскую работу с детьми в группе в течение 3-х часов в день	417 рублей
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

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

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	За организацию и проведение на базе школы научно – практических и методических мероприятий на районном и городском уровнях, имеющих образовательную направленность	5 %
		За организацию и проведение олимпиад на базе школы, научно – практических конференций, творческих конкурсов учащихся на районном и городском уровнях	5 %
		За высокие показатели удовлетворенности учащихся и родителей качеством образовательных услуг (по результатам опроса)	5 %
		За результативность работы с социальными партнерами	10 %
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений		3800
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором гимназии в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы гимназии в рамках районной системы оценки качества	до 100 % или фиксированной суммой
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	За наличие ученой степени	— «кандидат наук» по профилю гимназии, должности	10 %
		— «доктор наук» по профилю гимназии, должности	15 %

2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки	При наличии у работника двух и/или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника	
	— Почетного звания	«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, РФ 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 гимназии, должности.	10%
	— Знака отличия в сфере образования и науки	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», «Отличник народного просвещения»	10%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период		Фиксированная сумма исходя из ФОТ
		— за личный вклад в развитие гимназии, успешное и качественное выполнение планов работ гимназии, проявление инициативы;	
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за высокие результаты работы	
		— за подготовку гимназии к новому учебному году, активное участие в ремонте гимназии и проведении ремонтных работ, подготовку гимназии к зимнему сезону	
		— за проведение методических мероприятий	

		— за создание условий, организацию, руководство и высокие достижения в областных, Российских, Международных предметных олимпиадах, интеллектуальных программах, научно – практических конференциях учащихся	
		— за руководство и высокие достижения в эстетической работе, смотрах, конкурсах художественной самодеятельности, дополнительного образования, спортивных соревнованиях, военно – патриотических смотрах	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых главным бухгалтерам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующег о характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	за выполнение особо важных (срочных) работ	— в соответствии с заданием, установленным директором гимназии	до 50% до 4 месяцев
— внедрение передовых форм и методов учета		до 50% до 4 месяцев	
— внедрение новой системы оплаты труда		до 50% до 4 месяцев	
— внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ВСС, в условиях перехода на новую программную версию		до 50% до 4 месяцев	
Предоставление срочной оперативной информации в Управление образования района		до 50% до 4 месяцев	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы гимназии	Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором гимназии в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы гимназии в рамках районной системы оценки качества	100%
— эффективность финансовой деятельности гимназии			
— качественное составление и своевременное предоставление периодической отчетности			
— качественное составление и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации			

		— высокий уровень исполнительской дисциплины (посещение организационно – методических мероприятий, семинаров)	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
	Премияльные выплаты по итогам работы	— за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100 % или фиксированной суммой, в пределах и за счет ФОТ
		— за личный вклад в развитие гимназии, успешное и качественное выполнение работ гимназии, проявление инициативы	
		— за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за высокие результаты работы	
		— за высокий профессионализм	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным качественное составление и своевременное предоставление (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность		до 100 %
	— за проведение внеклассной спортивно-оздоровительной работы	Учителям физической культуры, учитывая количество и качество проведенных мероприятий, охват учащихся спортивными секциями, подготовки сборных команд школы по различным видам спорта, работа на различных соревнованиях и в судействе (в целом на МО не более одной ставки)	от 5% до 80%
	— за проведение внеклассной организаторской работы	Педагогическим работникам, учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы и социальным запросом	до 100%
	— организация работы с учащимися по здоровьесбережению	Педагогическим работникам за работу по здоровьесбережению	от 10% до 30%
	— формирование транспортной культуры учащихся	Педагогическим работникам, отвечающих за организацию работы по транспортной культуре учащихся	15%
	— за организацию работы профсоюзного комитета	Организация работы профсоюзного комитета, организация мероприятий с коллективом	до 15%
	— за ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания	Педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	20%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Выполнение дополнительных функций (работа во временных творческих группах, экспертных группах, разработка новых программ, положений, участие в проведении ремонтно – строительных работ, мероприятий, не включённых в годовой план, участие в проектах и прочее)	от 5% до 50%

3)	за выполнение функций классного руководителя ¹	— не зависимо от количества учащихся в классе	3000 рублей
4)	за проверку письменных работ (тетрадей)	Выплата устанавливается в зависимости от учебной нагрузки	
		— русский язык	5%
		— математика	5%
		— начальные классы (выплата устанавливается от должностного оклада учителя)	5%
5)	за работу в составе городских методических объединений	Организация работы предметного объединения в городе	20 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
		Педагог-организатор 1. содействие развития личности, талантов и способностей 2. формирование общей культуры обучающихся 3. организация праздников, мероприятий	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	За наличие ученой степени:	— «кандидат наук» по профилю гимназии, должности или преподаваемых предметов	10%
		— «доктор наук» по профилю гимназии, должности или преподаваемых предметов	15%
2)	За наличие:	При наличии у работника двух и/или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника	
	— Почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ²	— «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, РФ 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 педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. — «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	10%

	— Знака отличия в сфере образования и науки	— 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»	20%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1)	педагогическим работникам за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу основного начального, общего и среднего образования, при стаже работы в данных должностях	Устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы	
		— от 5 до 10 лет	1%
		— от 10 до 15 лет	3%
		— от 15 лет и выше	5%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1)	За наличие квалификационной категории	Выплата устанавливается в зависимости от педагогической нагрузки, по которой присвоена категория	
		— за высшую квалификационную категорию	7%
		— за I квалификационную категорию	5%
2)	За профильные классы	Педагогическим работникам, реализующих образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	до 15%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период		до 100 %
		— за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы; — подготовка победителей и призеров районного уровня	Фиксированная сумма исходя из ФОТ

		— за результативную работу с одаренными детьми	
		— за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за активное участие в подготовке школы к новому учебному году	
		— за высокие показатели воспитательной работы	
		— за организацию общественно – полезного труда, летнего отдыха и оздоровления школьников	
		— за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	

Примечания:

1. Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.
2. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
3. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.
4. Стимулирующие и премиальные выплаты могут снижаться или не выплачиваться:
 - За грубое нарушение внутреннего распорядка (выговор);
 - За невыполнение обязанностей (замечание, выговор);
 - За конфликт с учащимися или родителями (обоснованные жалобы);
 - За невыполнение ФГОС, ФКОС.
 - за низкие результаты обучения (более 5% неудовлетворительных отметок в триместре);
 - за низкие показатели Всероссийских проверочных работ (более 10% неудовлетворительных отметок в диагностических работах)

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия №
76 г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам бухгалтерии**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность	Устанавливается работникам бухгалтерии (за исключение главного бухгалтера)	до 100%
		— за ведение персонифицированного учета сотрудников гимназии в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые положения и Инструкции по бюджетному учету, в условиях изменяющейся законодательной базы	до 70%
		— за сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу ЦБ Управления образования района	до 50%
		— за предоставление оперативной информации по запросу ИФНС и ПФР	до 50%
		— ведение операций многоканального финансирования	до 50%
		— за личный вклад в развитие гимназии, успешное и качественное выполнение планов работ гимназии, проявление инициативы	от 10% до 100%
		— работа с сотрудниками школы	до 30%
		— за работу с архивом	до 50%
		— за курирование вопросов организации горячего питания	до 30%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	— внедрение передовых форм и методов учета	до 50%
		— внедрение новой системы оплаты труда	до 50%

		— внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ВСС, в условиях перехода на новую программную версию	до 50%
3)	за высокие результаты работы	Организация работы предметного объединения в районе (основание – приказ Управления образования района)	20 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы гимназии	Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором гимназии в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы гимназии	до 100%
		— эффективность финансовой деятельности гимназии	
		— качественное составление и своевременное предоставление периодической отчетности	
		— качественное составление и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	
		— высокий уровень исполнительской дисциплины (посещение организационно – методических мероприятий, семинаров)	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		до 100 % или фиксированной суммой, в пределах и за счет ФОТ
		— за успешное и качественное выполнение планов работ гимназии, проявление инициативы	
		— за отдельную качественно выполненную работу, поручение	
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за высокие результаты работы	
		— за высокий профессионализм	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным качественное составление и своевременное предоставление (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия №
76 г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых учебно – вспомогательному
персоналу**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность		
	— за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	— участие в проектах, мероприятиях, за работу по информатизации системы образования	от 30% до 45%
	— за работу по охране труда сотрудников и учащихся	— ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях изменяющегося законодательства	50%
	— за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	— обновление банка данных и работа по страхованию учащихся	100%
	— за работу по охране труда сотрудников и учащихся	Библиотечным работникам, учитывая работу по сохранности, систематизации и ведению документации учебного фонда	15%
	— за работу по охране труда сотрудников и учащихся	Инспектору по ОТ, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами гимназии	до 70%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	В соответствии с заданием, установленным директором гимназии	50%
3)	за высокие результаты работы	Показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности гимназии	до 100 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	— показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором гимназии в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы гимназии	до 100%

		— качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	до 100%
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1)	Библиотечным работникам гимназии при стаже работы	— от 1 года до 10 лет	20%
		— от 10 и выше	30%
2)	Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	За счет областных средств, выделенных на выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений	100%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
		— по итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		— за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за активное участие в подготовке гимназии к новому учебному году	
		— по обеспечению высокого уровня работы учреждения, санитарно – гигиенического режима учреждения	
		— за высокий профессионализм	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	

Приложение 13
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия №
76 г. Челябинска»
к решению Челябинской городской
Думы от 02.12.2016г. № 26/25

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых техническим работникам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и качество работы		
1)	За сложность, напряженность		
		— своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году	До 100%
		— выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений	
		— выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
		— оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	до 100%
		— своевременная и качественная уборка внутренних помещений гимназии, пришкольной территории	
		— отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих структур	
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	— показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором гимназии в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы гимназии	
		— качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
		— по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150%

		— за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		— за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		— за активное участие в подготовке гимназии к новому учебному году	
		— по обеспечению высокого уровня работы учреждения, санитарно – гигиенического режима учреждения	
		— за высокий профессионализм	
		— за многолетний добросовестный труд	
		— к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, новый год) и юбилейным (50, 55, 60, 65, 70 лет) датам.	