

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска»

Протокол № 15 от 27.10.2020

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 99
г. Челябинска»
Е.Н. Чеканина
« 27 » окт. 2020 2020г.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 99 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 99 г. Челябинска (далее Положение) разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в редакции Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 18.12.2012 № 39/11, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4).

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок определения размеров и условий оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школы № 99 г. Челябинска» (далее – школа) с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

4. Система оплаты труда работников школы, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Коллективным договором МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска», соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

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

7. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах выделенных субсидий на оплату труда МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом школы и лицензией на ведение образовательной деятельности.

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

9. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

10. В исключительных случаях допускается назначение на соответствующую должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

11. 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.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки 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».

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

14. Месячная заработная плата работника школы, 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, рассчитывается пропорционально отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе по условиям совместительства.

15. Оплата труда педагогического персонала школы определяется с учетом следующих условий:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отнесения должности к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с которыми устанавливается размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;
- продолжительности рабочего времени (объемов педагогической и (или) учебной (педагогической) работы по отношению к норме часов);
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

16. Оплата труда других работников школы определяется с учетом следующих условий:

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

17. Директор школы:

- определяет размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников, в соответствии с профессионально-квалификационными группами;
- ежегодно утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы (оплаты труда) работников школы.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

19. 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.

20. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников школы, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска» является местом основной работы:

- за работу, осуществляемую на условиях внутреннего совместительства;

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

2) за педагогическую работу руководящих и других работников без занятия штатной должности в школе.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска» 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.

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

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

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

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

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

27. Месячная заработная плата рабочих, специалистов, служащих определяется путем умножения размеров должностных окладов их заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

28. Месячная заработная плата сторожей начисляется за отработанное месячное количество рабочих часов в пределах годовой нормы рабочих часов за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат в процентном отношении от должностного оклада с учетом районного (уральского) коэффициента.

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

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

31. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются директором на 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этих учреждений 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, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников данного учреждения, 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.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

32. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ № 99 на условиях внешнего совместительства.

33. 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.

34. 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).

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

36. 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. Нормы часов за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников

37. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы, за которую устанавливается должностной оклад) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

38. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников школы устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Министерства образования и науки 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», исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

39. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, (нормируемая часть педагогической работы), установлены:

- 18 часов в неделю – учителям 1 - 11 классов, педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

40. Продолжительность рабочего времени (норма часов за должностной оклад) 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

41. 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.

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

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

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

45. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в школе заместителями директора (занимающих полную ставку) в основное рабочее время, не превышает 9 часов в неделю, за исключением случаев производственной необходимости, по согласованию с директором.

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

47. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

49. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда;
выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

50. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера установленные Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Приложением № 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

51. 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.

52. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового Кодекса РФ. (Приложение № 2 к настоящему Положению).

53. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам оценки условий труда, лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»: на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители учреждений принимают 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.

54. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда начисляются в процентном отношении от должностного оклада за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

55. 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».

56. 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 за дополнительную работу по другой профессии (должности), выполняемую в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

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.

Устанавливается работнику за дополнительную работу по такой же профессии (должности), выполняемую в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5) доплата за работу в ночное время.

Производится работникам, привлеченным к работе в ночное время согласно графику работы или по приказу директора.

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

Оплата труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время» (основание п.38 пп.5 решения Думы от 26.10.2010 № 18/7).

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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), не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

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

Включает в себя:

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

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

1) за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей).

2) за работу с отдельным обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся.

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

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

Выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам,

но непосредственно связанную с деятельностью школы по реализации образовательных программ:

1) за руководство методическими объединениями (предметными объединениями)

Выплата за руководство предметными объединениями (методическими объединениями) устанавливается педагогическим работникам в процентном отношении от должностного оклада, производится пропорционально фактически отработанному времени.

2) за классное руководство (областной бюджет)

3) денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)

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

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

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

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

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

Выплата за классное руководство (из средств бюджета Челябинской области):

- устанавливается за классное руководство на основании приказа директора школы о назначении педагогического работника классным руководителем в размере 3000 руб.;
- выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям;
- выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

- денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;
- денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство из средств бюджета Челябинской области независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;
- денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно и исчисляется пропорционально отработанному в календарном месяце времени;
- денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью

заработной платы педагогического работника;

- начисление денежного вознаграждения формируется в отдельную ведомость для выплаты педагогическим работникам с учетом районных коэффициентов к заработной плате;

- выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

4) за проверку письменных работ

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

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

5) за работу в качестве члена в составе городских методических объединений

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

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

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

59. Выплаты компенсационного характера:

- носят индивидуальный характер, устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от объема выполняемых работ;

- могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

VII. Виды выплат стимулирующего характера

60. 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 учреждений и отдельных категорий работников.

61. Перечень выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с уставными задачами школы, а также показателями оценки эффективности работы учреждения.

62. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы на определенный период в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей (Приложение № 3 к настоящему Положению).

63. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом от приносящей доход деятельности.

64. Выплаты стимулирующего характера работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, а также работникам занятых меньше чем на 1 ставку, устанавливаются пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), либо в абсолютном суммовом выражении.

65. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера носят индивидуальный характер;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности;
- размер выплаты стимулирующего характера может быть уменьшен или снят при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

66. 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.

67. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, 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;

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

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- 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.

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

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

69. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются:

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

Выплата за стаж работы, 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.

70. Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему задания, имеющие важное значение для развития школы, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная выплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др.

71. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, выполнение особо важных (срочных) работ, качество выполняемых работ выплачиваются работникам, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

При установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам школы используются следующие показатели:

- учет индивидуальных качеств работника, высокие деловые качества, уровень профессиональной подготовки, обеспечивающих высокую результативность работы школы;
- интенсивность труда, загрузка работника при выполнении им должностных обязанностей;
- степень превышения личных результатов работы по сравнению с теми, которые определены в типовых требованиях;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе, обеспечивающих высокие и устойчивые показатели функционирования школы;
- степень повышения нормируемого объема работ, сложность работы;
- успешное выполнение важных или сложных работ;
- высокое качество выполняемой работы;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выход за рамки должностных обязанностей при выполнении работ;
- владение передовыми приемами и методами труда, обеспечивающими высокое качество работы.

72. Премияльные выплаты осуществляются работникам школы, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

При установлении размера разовых премий работникам используются следующие критерии оценки их труда:

- качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях школы, вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания и развития школьников;
- личный вклад в развитие материально – технической базы школы, обеспечение эффективности функционирования школы;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс; работа по разработке программ, курсов, пособий, технологий обучения;
- активное участие в общественной жизни школы, смотрах и конкурсах, организационных мероприятиях;
- организация и активное участие в создании условий, обеспечивающих качество образовательного процесса.

73. Порядок премирования:

- премирование работников школы носит индивидуальный характер;
- премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Дополнительно к премиям по итогам работы за период, работники школы могут премироваться:

- к праздничным и профессиональным датам, юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста) в размере 5 000 руб.

- в связи с присуждением почетных званий в размере 3000 руб.;

- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами в размере 3000 руб.;

- за подготовку школы к новому учебному году в размере должностного оклада;

- за выполнение особо важных, срочных поручений в размере 3000 руб. за каждое поручение.

Размер премии устанавливается строго индивидуально, в суммовом выражении.

Премии начисляются на основании приказа директора школы и выплачиваются в день выплаты заработной платы.

74. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах финансирования на оплату труда работников МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска» за счет субсидий, выделенных на оплату труда работников школы, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VIII. Материальная помощь

75. Из фонда оплаты труда школы работникам школы может быть оказана единовременная материальная помощь в целях оказания социальной помощи.

76. Материальная помощь может быть выделена любому работнику, находящемуся в штате, для которого школы является основным местом работы.

77. Материальная помощь работникам может быть выделена в следующих случаях:

1) на оздоровление, в следующем размере:

- педагогическому персоналу – 5000 руб.;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – в размере должностного оклада;

- административно-управленческому персоналу – в размере должностного оклада.

2) на оздоровление во время очередного отпуска, в следующем размере:

- педагогическому персоналу – в размере должностного оклада;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 2500 руб.;

- административно-управленческому персоналу – 5000 руб.

3) в связи со смертью близких родственников в размере 5000 руб.

4) в связи с чрезвычайными обстоятельствами: стихийными бедствиями, несчастным случаем в размере 5000 руб.

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

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора школы. Материальная помощь выплачивается в пределах выделенных субсидий на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IX. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, и главного бухгалтера

79. Заработная плата директора, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

81. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 5 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

82. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета 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 руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	Свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

84. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда:

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и группам по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	50 007	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372

85. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы 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 2 к настоящему Положению и закрепляются в трудовом договоре.

86. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору школы 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 4 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

87. Выплаты стимулирующего характера директору школы 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.

88. Размер выплат стимулирующего характера директору школы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности

89. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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».

90. Из фонда оплаты труда учреждения директору школы 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.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

91. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором школы 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 № 4 к настоящему Положению и закрепляются в трудовом договоре.

92. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором школы 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.

93. 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.

XI. Заключительные положения

94 Штатное расписание утверждается директором школы и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

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

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

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

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

96. Фонд оплаты труда работников школы 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.

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

98. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

99. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБОУ «СОШ № 99 г. Челябинска» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

