

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Г.И. Беккер
«28 февраля» 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ
«СОШ № 68 г. Челябинска»
Л.Р. Угорова
Приказ № 01-04/23-02 от 08.02.2024

**Положение об оплате труда педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска имени Родионова Е.Н.»
в условиях реализации инновационного проекта в рамках
региональной инновационной площадки
«От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и
социализации детей с миграционной историей»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска имени Родионова Е.Н.», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска, является дополнительной и действует в условиях реализации инновационного проекта в рамках региональной инновационной площадки по теме «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей».

Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в котором законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 №36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;
- решением Челябинской городской Думы от 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».

2. Система оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска имени Родионова Е.Н.» (далее – МБОУ «СОШ №68 г.Челябинска») - членов рабочей группы, реализующих инновационный проект включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), предусмотренных нормативными

документами регионального уровня по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №68 г.Челябинска» в условиях реализации инновационного проекта 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) выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) мнения представительного органа работников;
- 6) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям;
- 7) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

II. Основные условия оплаты труда

4. Заработная плата работника МБОУ «СОШ №68 г.Челябинска» - членов рабочей группы, реализующих инновационный проект в рамках региональной инновационной площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей» включает в себя почасовую оплату педагогических работников. Стоимость часа работы рассчитывается исходя из уровня средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций в организациях государственных и муниципальных форм собственности Челябинской области и средний показатель рабочих часов. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах и из средств целевых бюджетных ассигнований гранта.

5. Выплата компенсационного характера устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, локальными нормативными актами, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

7. Условия оплаты труда работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

III. Порядок исчисления заработной платы

9. Месячная заработная плата работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется настоящим Положением об оплате труда педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

10. Педагогическим работникам МБОУ «СОШ №68 г.Челябинска» - членам рабочей группы по реализации инновационного проекта устанавливается почасовая оплата труда в соответствии со ставкой (окладом) и квалификацией педагогического работника.

11. Заработная плата выплачивается в следующем месяце за отчетным при наличии средств.

12. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников производится из расчета количества часов, отработанных по реализации инновационного проекта.

13. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада на среднemesячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

14. Среднemesячное 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

15. Расчет трудозатрат ведется в рамках норм времени по видам работ, представленных в документации по реализации инновационного проекта.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15% на фактический месячный заработок, включая стимулирующие выплаты.

V. Выплаты стимулирующего характера. Условия, размеры, порядок выплат.

17. Выплаты стимулирующего характера должны решать следующие задачи повышения качества инновационной деятельности в МБОУ «СОШ №68 г. Челябинска»:

а) реализацию индивидуального подхода к стимулированию результативно работающих педагогов в условиях решения задач инновационной деятельности;

б) обеспечения уровня зарплаты, способствующей качественному представлению образовательных услуг в условиях инновационной деятельности;

в) учет особенностей труда разных категорий педагогических работников;

г) создание условий для привлечения к реализации инновационного проекта высококвалифицированных кадров;

д) повышение мотивации педагогов к качественному результату инновационной деятельности.

18. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по промежуточным итогам какого-либо вида инновационной деятельности работников МБОУ «СОШ №68 г. Челябинска» реализации инновационного проекта «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей» с 09.01.2024 по 31.12.2024 года.

19. Содержание и перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать:

а) задачам и приоритетам в реализации инновационного проекта;

б) показателям оценки эффективности реализации инновационного проекта.

20. Выплаты стимулирующего характера на оплату труда работников МБОУ «СОШ №68 г. Челябинска» производятся в рамках имеющихся средств и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда.

21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении ежемесячно к количеству отработанных часов, рассчитанных от должностного оклада

(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.

22. 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 по реализации инновационного проекта;

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.

VI. Заключительные положения

23. При организации инновационной деятельности в рамках реализации инновационного проекта в рамках региональной инновационной площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей» рабочей группе педагогов МБОУ «СОШ №68 г.Челябинска» учет рабочего времени ведется обособленно. Табель учета рабочего времени ведет заместитель директора по УВР, курирующий проект, на основании справки-информации об объеме проделанной работы членами рабочей группы.

24. Выплаты за произведенную работу членами рабочей группы в рамках инновационной деятельности отражаются в расчетно-платежных документах обособленно от выплаты заработной платы, которая исчисляется в рамках муниципального задания на текущий год.

25. Для выполнения работ или оказания услуг в рамках инновационного проекта внешними исполнителями, составляется гражданско-правовой договор, оплата по которому рассчитывается на основании выполненных конкретных видов работ в рамках имеющегося финансирования.

Приложение

к Положению об оплате труда педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска имени Родионова Е.П.»
в условиях реализации инновационного проекта в рамках региональной инновационной
площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и
социализации детей с миграционной историей»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБОУ «СОШ №68 г. Челябинска»,
подведомственному Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера в условиях реализации инновационного проекта в рамках региональной инновационной площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей»»	Размеры выплат стимулирующего характера (от количества часов или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность За инновационную деятельность в условиях реализации инновационного проекта в рамках региональной инновационной площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей»	100% от количества часов
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ: - за результативную подготовку методических материалов для реализации инновационного проекта; - за соблюдение сроков проведения мероприятий в условиях реализации инновационного проекта	50% от количества часов
2.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	Помесячно премия выплачивается в рамках реализации инновационного проекта за: - эффективную подготовку и реализацию форм методической деятельности; - высокое качество и результативность подготовки проводимых видов работ (подготовка печатных материалов, съемка видеоматериалов, проведение мастер-классов, организация стажерских площадок); - высокий уровень подготовки и проведения выездных семинаров на уровне муниципального образования, региональной системы образования; - эффективное выполнение работ и получение результатов выше плановых показателей, предусмотренных Соглашением; - эффективная организация масштабных мониторинговых исследований в рамках входного и рубежного контроля	фиксированная выплата
	По итогам работы за эффективную реализацию	фиксированная

инновационного проекта в рамках региональной инновационной площадки «От детского сада до выпускного экзамена: успешные практики адаптации и социализации детей с миграционной историей»	выплата
---	---------