

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной школы № 51 г. Челябинска»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 51 г. Челябинска», подведомственной Управлению по делам образования г. Челябинска, оплата труда которой в настоящее время осуществляется на основе Единого квалификационного справочника должностей для оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с изменением в постановление Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п (изменение от 20.08.2014 № 395-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 основании единого квалификационного справочника по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 (в редакции от 29.03.2016г № 19/15) «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единого квалификационного справочника по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 №18/7 (изменение от 24.06.2014 г. № 52/17) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы № 33/9 от 27.03.2012 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений...», решением Челябинской городской думы № 3/15 от 22.1.2019г.«О внесении изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений...», решением Челябинской городской думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» в части увеличения должностных окладов работников бюджетной сферы с 01.09.2019г.

2. Заработная плата работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 51 г. Челябинска» (далее - ОУ № 51), подведомственной Комитету по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основании окладов по профессиональным квалификационным группам, окладов по должностям, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Челябинской.

3. Система оплаты труда работников ОУ № 51, подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска, (далее - муниципальное учреждение), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и

устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников ОУ № 51 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) мнения представительного органа работников;
- 7) настоящего Положения.

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

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда ОУ № 51, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата каждого работника регулируется в соответствии с действующим законодательством.

## II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников ОУ № 51 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 3 к настоящему Положению.

8. 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.

9. 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 (с изменением от 29.06.2016г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

12. Работникам ОУ № 51 за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися осуществляется повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в следующих размерах и случаях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому персоналу - на 20 %;

2) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - на 20 %.

13. В случае, когда работнику ОУ № 51 предусмотрено повышение оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, указанным в пункте 12 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям. При этом образуется новый размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

14. Месячная заработная плата работника ОУ № 51, 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

15. 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:

$$M = ((S \times F / N) + V_{\text{ком.}} + V_{\text{стим.}}) \times K, \text{ где:}$$

з.пл.    з.пл.    н.н    ч.    ком.    стим.    ур.

M (з.пл.) - месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

S (з.пл.) - ставка заработной платы;

F (н.н) - фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

N (ч.) - норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

V (ком.) - выплаты компенсационного характера;

V (стим.) - выплаты стимулирующего характера;

K (ур.) - уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения 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.

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

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

20. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости обучающихся, 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 Положения по оплате труда № 5-9 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.

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

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

22. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников ОУ № 51 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

23. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников ОУ № 51 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) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

24. 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.

25. 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).

26. 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

27. 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);
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - повышенная оплата за работу в ночное время.
- ежемесячная надбавка за классное руководство в размере 3000,0 руб. (Решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 № 18/7)
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,0 руб. (Постановление Правительства РФ от 04 апреля 2020 года)
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

29. 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.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

31. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

32. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются по соглашению сторон, на основании коллективного договора и локальных нормативных актов, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы - до 100 %.

33. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- выходной или нерабочий праздничный день оплачивают не менее чем в двойном размере. При расчете двойной оплаты нужно учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклад), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты (кроме разовых выплат), Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. № 26-П.

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

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.

34. Работа в ночное время оплачивается 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.

35. В связи с производственной необходимостью работодатель имеет право перевести сотрудника на дистанционную (удаленную) работу. Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

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

36. В связи с производственной необходимостью работодатель имеет право перевести сотрудника на дистанционную (удаленную) работу. Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы.

#### Виды выплат стимулирующего характера

37. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты осуществляются работникам ОУ № 51, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

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

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания и развития школьников;
- личный вклад в развитие материально – технической базы ОУ № 51, обеспечение эффективности функционирования ОУ № 51;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс; работа по разработке программ, курсов, пособий, технологий обучения;
- активное участие в общественной жизни ОУ № 51, смотрах и конкурсах, мероприятиях;
- организация и активное участие в создании условий, обеспечивающих качество образовательного процесса;

38. Порядок премирования:

- премирование работников школы носит индивидуальный характер;
- премирование работников производится по итогам работы за учебный год (полугодие, триместр, месяц);
- размер премии устанавливается строго индивидуально;
- основанием для начисления премии является приказ директора

39. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ №51, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

40. Выплаты стимулирующего характера учитываются для расчета среднего заработка работников.

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

42. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.

43. Для работников административно-управленческого персонала, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, начисления стимулирующей выплаты производится в размерах, установленных в пункте 4.1 данного положения.

44. Материальная помощь оказывается по приказу директора школы в пределах фонда оплаты труда. Основание для оказания материальной помощи рассматривает комиссия в составе: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, инспектора по кадрам председателя профкома.

45. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника ОУ, по следующим основаниям:

- на оздоровление сотрудника (на лечение, операцию, покупку лекарств, к отпуску и т.д.) – 10000,00;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников сотрудника ОУ – 10000,00;
- по случаю смерти сотрудника ОУ семье умершего – 10000,00;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) – 10000,00;
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве – 5000,00;
- в связи с тяжелым материальным положением семьи сотрудника ОУ – 5000,00.
- при проведении свадьбы сотрудника – 5000,00;
- при рождении у сотрудника ребенка – 5000,00.

46. Материальная помощь оказывается по одной или нескольким основаниям, в пределах фонда оплаты труда.

#### Условия оплаты труда директора ОУ № 51 его заместителей и главного бухгалтера

47. Зарботная плата руководителя ОУ № 51, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

49. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

№ 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
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500



6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500
----	---	---	------------	----------------	---------------	--------

50. Группа по оплате труда руководителю ОУ № 51 устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 4,6,7,10 к настоящему Положению.

51. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ОУ № 51 устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора ОУ № 51.

52. К основному персоналу школы относятся сотрудники, должности которых предусмотрены Приказом № 2402-у от 31.12.2015г. Комитета по делам образования (в редакции от 29.05.2019г).

53. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора, перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам учреждений, устанавливаются правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска.

54. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального общеобразовательного учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 8 к настоящему Положению и закрепляются в трудовом договоре.

55. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального общеобразовательного учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 10 к настоящему Положению.

56. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы, за наличие ученой степени, почетного звания, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

#### Заключительные положения

57. Штатное расписание муниципального общеобразовательного учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

58. Фонд оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться муниципальным общеобразовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.

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