
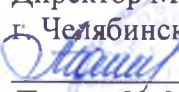
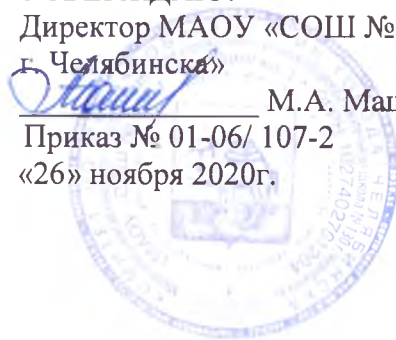


Принято на общем собрании работников
Протокол № 7
«26» ноября 2020г.

Мнение выборного профсоюзного органа
«26» ноября 2020г. № 36 учтено
 Е.Г. Аксенова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ №130
г. Челябинска»
 М.А. Машкина
Приказ № 01-06/ 107-2
«26» ноября 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями на 27.10.2020г. № 13/4, на 24.11.2020г. № 14/18) регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников вступает в действие с 01.01.2021 года.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, учредителем которых является Комитет по делам образования города Челябинска

3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» 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 учреждений устанавливается с учетом:

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 5 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной

платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенную приказом Министерства образования и науки РФ 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».

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

11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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.

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Sз.пл.} \times \text{Fn.н} / \text{Nч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур}, \text{ где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная плата учителей;

Sз.пл. - ставка заработной платы;

Fн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

Nч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей, для которых МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

21. 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.

22. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

23. 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

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

26. 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.

27. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на с вредными и (или) опасными 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.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам 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".

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

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.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

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.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие

праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (приложение 7 к настоящему Положению).

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.

VI. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРИМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников принимается на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

33. Размер стимулирующих выплат работникам определяется экспертной комиссией на основании предоставленных заместителями директора и/или главным бухгалтером аналитических материалов по результатам деятельности работников и/или оценочных листов по результатам собственной деятельности педагогов. Экспертная комиссия оценивает объективность и достоверность предоставляемых материалов.

Комиссия создается из представителей администрации, инспектора по кадрам, председателя профсоюзного комитета и утверждается приказом директора на календарный год.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом на основании, которого директор издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

Пересмотр размера стимулирующих выплат происходит по результатам работы на 01 сентября и на 01 января ежегодно.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (приложение № 10, 11, 12).

35. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения Муниципального задания, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

36. Премирование работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» производится за фактически отработанное время по результатам работы за отчетный период (за год, за полугодие, триместр, квартал, месяц) в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров.

Премирование производится на основании ходатайств, предоставленных заместителями директора, главным бухгалтером, инспектором по кадрам, которые рассматривает комиссия для установления показателей премирования в соответствии с приложениями № 10, 11, 12 настоящего Положения. Решение комиссии оформляется протоколом. Состав комиссии утверждается приказом директора на один календарный год.

37. Размер премии определяется ежемесячно. Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда, а также за счет средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Премии выплачиваются на основании приказа по МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

38. Зарплата директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

40. Оценка сложности труда директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 8 к Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18 (приложение № 6 к настоящему Положению) и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – далее Комитет по делам образования города Челябинска.

41. Группа по оплате труда директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» определяется в соответствии с набранным количеством баллов, утверждается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется по ходатайству директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» в Комитет по делам образования города Челябинска, в случае изменения сложности руководства, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

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

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

43. Размер должностного оклада руководителя по типу муниципального учреждения и группе по оплате труда установлены в приложении 8 к настоящему Положению

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 10 к Решению Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом 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.

46. Выплаты стимулирующего характера директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

47. Размер выплат стимулирующего характера директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

48. Условия оплаты труда директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере);

50. Из фонда оплаты труда учреждения директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

51. Решение об оказании материальной помощи директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом. Размер материальной помощи руководителя составляет 6000 (шесть тысяч) рублей в течение одного календарного года.

52. Должностные оклады заместителей директора (выполняющий обязанности руководителя филиала), устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

53. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 11 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных директору МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

56. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» утверждается приказом директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» и содержит наименование должностей,

профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

57. 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 32 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

58. Фонд оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» 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.

59. Из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь.

60. Решение об оказании материальной помощи работнику, принятого на работу по трудовому договору (эффективному контракту), устанавливается комиссией в составе: директора, главного бухгалтера, инспектора по кадрам, по определению исключительного случая для выделения материальной помощи сотрудникам, на основании письменного заявления работника, по согласованию с выборным профсоюзным органом. Комиссия рассматривает заявление работника не позднее 26 числа каждого месяца.

Материальная помощь оказывается сотрудникам по следующим обстоятельствам:

- в связи с тяжелым материальным положением;
- по состоянию здоровья сотрудника;
- по случаю смерти близких родственников сотрудника;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.);
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве;
- при регистрации брака сотрудника;
- при рождении у сотрудника ребенка.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены документы, подтверждающие указанную причину: копия свидетельства о смерти с подтверждением родства, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, справка из лечебного учреждения, справка из ЖКХ, полиции и пр.

Решение об оказании материальной помощи сотруднику оформляется приказом директора МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» при наличии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи составляет 4000 (четыре тысяч) рублей в течение одного календарного года.

61. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих <1>**

<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4416

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих <1>**

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4921

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	5587
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	5813

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7037
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7370
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7822
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8488

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования <1>**

<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5920

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300

3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии <1>**

<1> Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
	Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5480

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

	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
	Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	7263

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7037
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7370
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7822

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

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося	0,2
(п. 3 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
(п. 4 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающихся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п.	дополнительно за каждого учащегося	0,2
		дополнительно за каждого учащегося, охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1

10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов <*>, отделений <***> (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>.	за каждый филиал, отделение	50
	Наличие филиалов <*>, отделений <***>, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	80
(п. 12 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала) (за каждую)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
(п. 19 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			

20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30
(п. 21 введен Решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

(в ред. Решения Челябинской городской [Думы от 29.03.2016 N 19/18](#))

<***> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документах.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися<1>:	
1)	работу с отдельным обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся	5 %
2)	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20%
3)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	5 %
2	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися<2>:	
1)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	2 %
2)	классное руководство (областной бюджет)<3>	3 000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)<3>	5 000 рублей

4)	проверку письменных работ (по должности учитель)<3>:	
	- по русскому языку и литературе	2%
	- математике	2%
	- начальные классы	2%
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	6%
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

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

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

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

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	51 508	45 582	42 682	39 889	34 184	31 284

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых председателю первичной профсоюзной организации

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность	– За выполнений обязанностей по охране прав, гарантий и компенсаций работников школы	от 5 до 50%

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

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) нагрузки и(или) фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность	<i>суммарно по выбранным критериям</i>	до 100%
	– за проведение внеклассной спортивно-оздоровительной работы	учителями физкультуры, учитывая количество и качество проведенных мероприятий, работу спортивных секций, охват учащихся спортивными секциями и личный вклад в подготовку сборных команд школы по различным видам спорта	2%
	– организация валеологической работы с учащимися	педагогическим работникам за работу по валеологическому просвещению учащихся	2%
	– формирование транспортной культуры учащихся,	педагогическим работникам за формирование транспортной культуры учащихся	2%
	– за работу по развитию одаренности учащихся	педагогическим работникам за работу по развитию одаренности учащихся	5%
	– за работу по наставничеству над молодыми педагогами	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	10%
	– за ведение протоколов педагогического совета, административных и других совещаний	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	1%
	– за ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	20%
	– за реализацию ФГОС в опережающем режиме	педагогическим работникам за работу школы в рамках реализации ФГОС в опережающем режиме	от 0 до 100%
	– за организацию работы по комплексной безопасности	педагогическим работникам за организацию работы по комплексной безопасности	от 0 до 100%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) нагрузки и(или) фиксированная сумма)
	– за курирование программного обеспечения АС «Сетевой город образования»	педагогическим работникам за курирование программного обеспечения АС «Сетевой город образования»	от 0 до 60%
	– за развитие творческих способностей	педагогическим работникам за создание условий для развития творческих способностей детей, активизации ученической позиции, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры	от 0 до 50%
	– за работу с профсоюзной организацией	педагогическим работникам за работу с профсоюзной организацией	от 0 до 20%
	– за формирование военно-патриотического воспитания	педагогическим работникам за формирование военно-патриотического воспитания у обучающихся	от 0 до 10%
	– за ведение мониторинга, оценивая профессиональную деятельность	педагогическим работникам за ведение мониторинга, оценивая профессиональную деятельность педагога	от 0 до 100%
	– за организацию деятельности с обучающимися в досуговое время	педагогам дополнительного образования, педагогам-организатора за организацию деятельности с обучающимися в досуговое время	от 0 до 100%
	– за работу, направленную на психическое, соматическое и социальное благополучие	учителю-логопеду за качественную работу, направленную на психическое, соматическое и социальное благополучие обучающихся; за профилактические мероприятия	от 0 до 40%
	– за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации	социальному педагогу за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации	от 0 до 50%
	– за работу по охране прав детства с опекаемыми детьми	социальному педагогу за работу по охране прав детства с опекаемыми детьми	от 0 до 50%
	– за работу в музее	(основание – приказ директора школы)	5%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Выполнение дополнительных функций (работа во временных творческих группах, экспертных группах, разработка новых программ, положений, участие в проведении ремонтно – строительных работ, мероприятия, не включённые в годовой план, участие в проектах и прочее).	от 0 до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	За результативное участие в мероприятиях как внутри, так и вне учреждения, способствующих формированию положительного имиджа школы	до 100%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) нагрузки и(или) фиксированная сумма)
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:	– «кандидат наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов	10%
		– «доктор наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов	10%
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>	<p>- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>- «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».</p>	10%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>		
1)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы	– от 5 до 10 лет;	1%
		– от 10 до 15 лет;	2%
		– от 15 лет и выше	3%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных категорий работников		
1)	выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории <3>	– I квалификационная категория	3%
		– высшая квалификационная категория	4%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) нагрузки и(или) фиксированная сумма)
6.	Премияльные выплаты		
		– по итогам работы за отчетный период (за год, полугодие, триместр, квартал, месяц, за учебный год).	до 150%
		– за отдельную качественно выполненную работу, поручение;	до 100%
		– за добросовестное исполнение должностных обязанностей	
		– за активное участие в подготовке школы к новому учебному году;	
		– за высокие показатели воспитательной работы;	
		– за высокий профессионализм	
		– за многолетний добросовестный труд; – к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 1 сентября, День учителя, 4 ноября, Новый год) и юбилейным датам (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет и т.д.)	

Примечание

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

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

<3> Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора и главному бухгалтеру**

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) нагрузки и(или) фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Выполнение дополнительных функций (работа во временных творческих группах, экспертных группах, разработка новых программ, положений, участие в проведении ремонтно – строительных работ, мероприятия, не включённые в годовой план, участие в проектах и прочее).	до 50 %
		– за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы школы	Заместителям директора: за результативное участие в мероприятиях как внутри, так и вне учреждения, способствующих формированию положительного имиджа школы Главному бухгалтеру: за стабильные и высокие результаты работы в течение года в условиях объединенной школы	от 0 до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:	– «кандидат наук» по профилю лица, должности	10%
		– «доктор наук» по профилю школы, должности	10%
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>	- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального	10%

	образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Премияльные выплаты	
	– по итогам работы за отчетный период (за год, полугодие, триместр, квартал, месяц, за учебный год).	до 150%
	– за отдельную качественно выполненную работу, поручение;	до 100%
	– за добросовестное исполнение должностных обязанностей;	
	– за высокий профессионализм;	
	– за активное участие в подготовке школы к новому учебному году;	
	– за организацию, руководство и высокие достижения в областных, Российских, международных, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях учащихся;	
	– за руководство и высокие достижения в эстетической работе, смотрах, конкурсах художественной самодеятельности, дополнительного образования, спортивных соревнованиях, военно-патриотических смотрах;	
	– за многолетний добросовестный труд;	
	– к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 1 сентября, День учителя, 4 ноября, Новый год) и юбилейным датам (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет и т.д.)	

Примечание

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

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному и
младшему обслуживающему персоналу**

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада и(или) фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность	по каждой категории работников суммарно по выбранным критериям	до 100%
		Устанавливается работникам бухгалтерии (за исключением главного бухгалтера):	
		– за ведение персонифицированного учета сотрудников учреждения в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые положения, инструкции по бюджетному учету, в условиях изменяющейся законодательной базы;	от 0 до 50%
		– за сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу СП МКУ «ЦОДОО» по Ленинскому району;	от 0 до 50%
		– за предоставление оперативной информации по запросу ИФНС и ПФР;	50%
		– за ведение операций многоканального финансирования;	от 0 до 50%
		– за выполнение служебных обязанностей в условиях объединенной школы (более, чем в одном здании).	от 0 до 50%
		Устанавливается инспектору по кадрам :	
		– за ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях изменяющегося законодательства;	от 0 до 50%
		– за выполнение служебных обязанностей в условиях объединенной школы (более, чем в одном здании);	от 0 до 50%
		– за составление и постоянное обновление базы данных на сотрудников школы;	50%
		– за своевременность и качество оформления документации.	от 0 до 50%
		Устанавливается специалисту по ОТ :	
		– за работу по охране труда сотрудников и учащихся (более, чем в одном здании);	от 0 до 70%
		– за своевременность и качество оформления документации;	от 0 до 50%
		– за ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания.	20%

	Устанавливается секретарям:		
	– за составлением и постоянное обновление базы данных на учащихся;	50%	
	– за своевременность и качество оформления документации.	от 0 до 50%	
	Устанавливается инженерам-программистам:		
	– за сбор и размещение оперативной информации на сайте школы;	от 0 до 50%	
	– за работу по информатизации системы образования.	50%	
	Устанавливается юристу:		
	– за своевременное размещение в единой информационной системе отчетов заказчиков, документов, плана закупок и внесение в него изменений;	от 0 до 50%	
	– за организацию на стадии планирования закупок, консультаций с их рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения нужд школы;	от 0 до 50%	
	– за обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов (договоров) в оптимальном соотношении цены и качества.	от 0 до 30%	
	Устанавливается библиотекарям:		
	– за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда (библиотечным работникам, учитывая работу по сохранности, систематизации и ведению документации учебного фонда).	от 0 до 100%	
	Устанавливается заведующему хозяйством:		
	– за своевременность и качество оформления документации;	от 0 до 50%	
	– за выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей.	от 0 до 50%	
	Устанавливается лаборантам:		
	– за своевременную и качественную подготовку лабораторного оборудования к проведению экспериментов и лабораторных работ	от 0 до 50%	
	– за выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей.	от 0 до 50%	
	Устанавливается младшему техническому персоналу:		
	– за интенсивность труда и загрузку работников, в соответствии с установленными задачами школы с учетом содержания и объема работы;	от 0 до 100%	
	– за обеспечение безопасной и надежной эксплуатации всех видов оборудования;	от 0 до 100%	
	– за выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей.	от 0 до 50%	
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	в соответствии с заданием, установленным директором школы	до 50%

2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	Устанавливается работникам: за стабильные и высокие результаты работы в течение года; за эффективность финансовой деятельности школы; за успешное и качественное выполнение планов школы; за высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные безошибочные действия работника; за личный вклад работника в подготовке школы к новому учебному году.	от 0 до 100%
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <1>		
1)	библиотечным работникам школы при стаже работы:	– от 1 года до 10 лет; – от 10 лет и выше	20% 30%
4.	Премиальные выплаты		
		– по итогам работы за отчетный период (за год, полугодие, триместр, квартал, месяц, учебный год).	До 150%
		– по итогам работы за отчетный период (за год, полугодие, триместр, квартал, месяц, за учебный год) младшему обслуживающему персоналу	до 200%
		– за отдельную качественно выполненную работу, поручение;	до 100%
		– за добросовестное исполнение должностных обязанностей;	
		– за активное участие в подготовке школы к новому учебному году;	
		– за многолетний добросовестный труд;	
		– к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 1 сентября, День учителя, 4 ноября, Новый год) и юбилейным датам (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет и т.д.)	

Примечание

<1> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Примечания к приложения 10, 11, 12:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, 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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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.

Приложение 13
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых председателю первичной профсоюзной организации**

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность		до 50%
		– За выполнений обязанностей по охране прав, гарантий и компенсаций работников школы	10%