

Приложение № 3

Принято

решением Общего собрания

трудового коллектива МБОУ «СОШ № 51

г.Челябинска»

Протокол № 1

от « 28 » августа 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ № 51

г.Челябинска»

_____ И.В.Тищенко

Приказ № 92

от « 29 » июля 2025г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 51

г.Челябинска»

_____ Езовских Т.А.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6805DBFB77B51F3707F8D2403D921ADF
Владелец: Тищенко Ирина Владимировна
Действителен: с 17.07.2025 до 10.10.2026

ИЗМЕНЕНИЕ № 24

к положению об оплате труда

работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средней общеобразовательной школы № 51

г. Челябинска»

**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», подведомственному 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 с изменением « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024г, № 46/3» , от 29.10.2024г. № 3/111, 17.12.2024г., Решение Челябинской городской Думы от 24.01.2025г. № 6/9., Решение Челябинской городской Думы от 18.07.2025г. № 11/ 3.

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. Заработка 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 иной приносящей доход деятельности.

Заработка 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 раздельно 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 спефику 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, 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).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработка работников повышается в следующем порядке: если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода; если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработка, исчисленный за расчетный период; если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода. В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработка повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность). При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

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:

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

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), осуществляющую 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.

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 3000,0 рублей
ежемесячное денежное вознаграждения за классное руководство в размере 5000,0 рублей (Постановление Правительства РФ от 04 апреля 2020 года).
ежемесячное денежное вознаграждение советникам по воспитанию в размере 5000,0 рублей с 01.09.2024г.

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 оплачиваются 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 не уменьшает заработную плату в месяце в котором предоставлен день отдыха.

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 квалификационную категорию
- выплаты библиотечным работникам за стаж
- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы, за личный вклад;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал ,год).

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

При установлении размера 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, квартал, год);
- 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 обоим основаниям.

42. 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.

43. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления и приказа директора школы в пределах фонда оплаты труда. Основание для оказания материальной помощи рассматривает комиссия в составе: заместитель директора по УВР, председатель ПК, инспектора по кадрам.

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

– из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.»;

- на оздоровление сотрудника (на лечение, операцию, покупку лекарств 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 несчастный случай 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.

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

45. Установить выплаты молодым специалистам с 01.09.2024г.

(педагогическим работникам) 1 раз в год при стаже работы:

- 1 год 60 000,00 рублей;
- 2 года 100 000,00 рублей;
- 3 года 140 000,00 рублей;

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника. 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 на должностях, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях. Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении. Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта). В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при

достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста. Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Примечания: Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе formalизованных 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 заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

46. 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.

47. 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 2	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

48. 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.

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

50. 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).

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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

55. 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 установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

56. 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 Комитетом по делам образования города Челябинска.

57. 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.

Приложение № 1

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской Думы

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, 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; плотник	7 652
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	7 938
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 165
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 456
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9 818

Приложение № 2

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской Думы
18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1-й 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	8 302
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; инспектор; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	8 434
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 611
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 864
4-й квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 919

5- й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	9 206
-------------------------------	---	-------

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

1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); специалист по охране труда; менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	9 327
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	9 509
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	9 967
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 573
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11 472

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	14 955
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	16 305
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 852

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

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
На основании решения Челябинской городской Думы
18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый (помощник учителя); помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 771

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	9 102
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9 350

***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	12 965
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 253
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17 287

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)	20 374
----------------------------	---	--------

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

Должности иных педагогических работников

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 374

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	8 759

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	8 831

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	9 818
--	-------

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 327
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 509
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий, ведущий специалист	9 967
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	10 573

На основании решения Челябинской городской Думы
18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Объемные показатели для оценки сложности руководства учреждения

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	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. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) 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, обучающих и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***. Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение за каждый филиал, отделение	50 80
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: - спортивного зала -тренажерного зала	за каждый вид	10 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)»;		5
	- учебной предметной лаборатории		10
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
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

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской Думы

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Перечень и размеры выплат устанавливаемых педагогическим работникам

№	Перечень выплат	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	интенсивность работы	До 100%
2)	За личный вклад качества		
	– за ведение документации по тарификации, обучению на дому, организацию и проведению мероприятий, способствующих комплектованию классов	методист , учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы	До 100%
	– за курирование РМИДО (начальная школа)	методист , учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы	До 100%
	– за результаты обучения	педагогическим работникам 1). Процент учащихся, успешно (на «4» и «5») освоивших федеральный государственный образовательный стандарт по преподаваемому предмету - показатель в МБОУ СОШ № 51 2) качество преподавания предметов в соответствии с технологической картой 3) Подготовка участников и призеров олимпиад, НПК олимпиады входящие в перечень и т. д.: (если по двум или более основаниям за одного участника, то выбирается одно) участники (если результаты участия	До 100%

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		<p style="color: red;">выше среднего уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень, - федеральный уровень; <p>Призеры и победители:</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень, - федеральный уровень. 	
3)	за заведование учебными кабинетами, мастерскими, лаборантскими	–	3% 3% 2%
4)	<p>за классное руководство (выполнение функций классного руководителя)</p> <p>денежное вознаграждение за классное руководство</p> <p>за работу в качестве члена в составе городских методических объединений</p>	<p>педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя</p> <p>педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя</p> <p>(Постановление правительства РФ от 04.04.2020г.)</p>	3000 рублей 5000 рублей 3 800 рублей
5)	за проверку письменных работ	<ul style="list-style-type: none"> – начальные классы (выплата устанавливается от ставки по должности учителя) – русский язык и литература – русский язык и литература СКО – математика – математика СКО 	5% 5 % 5% 5% 5%

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		<ul style="list-style-type: none"> – информатика – информатика СКО 	4% 4%
		<ul style="list-style-type: none"> – иностранный язык – иностранный язык СКО 	4% 4%
		<ul style="list-style-type: none"> – физика – физика СКО – химия – химия СКО 	4% 4% 4% 4%
	6) Личный вклад	за организацию работы музея - надбавка за наставничество	до 100 % до 20%
		4. Педагог- психолог 1) проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ, 2) Использование элементов здоровьесберегающих технологий в процессе работы (по результатам ВШК)	До 100% До 100%

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
6)		<p>Социальный педагог</p> <p>1) Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся: -снятие с учёта в школе; - снятие с учёта в КДН.</p> <p>2) Отсутствие или положительная динамика количества пропусков занятий обучающимися группы риска.</p> <p>3) Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ.</p> <p>4) За организацию питания учащихся ОУ</p>	<p>До 100 %</p> <p>До 100%</p>
2)	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:	<p>– «кандидат наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов</p> <p>«доктор наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов</p>	<p>5%</p> <p>5%</p>

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
2)	за наличие:	При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.	
	– знака отличия в сфере образования и науки	медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Отличник народного просвещения»	10%
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1)	<p>устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы. Педагогическим работникам за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы:</p> <p>должности 1-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 месяца до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше <p>должности 2-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 месяца до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет 	<p>620 рублей</p> <p>1 220 рублей</p> <p>1 830 рублей</p> <p>2 440 рублей</p> <p>720 рублей</p> <p>1 440 рублей</p> <p>2 440 рублей</p>	

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	<ul style="list-style-type: none"> - от 15 лет и выше <p>должности 3-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> от 1 месяца до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше <p>должности 4-го, 6-го квалификационных уровней</p> <ul style="list-style-type: none"> от 1 месяца до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше 		<ul style="list-style-type: none"> 3 260 рублей 810 рублей 1 630 рублей 2 440 рублей 3 260 рублей 960 рублей 1 920 рублей 2 880 рублей 3 840 рублей
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных категорий работников		
1)	за наличие I квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> - по должности 1-го квалификационного уровня - по должности 2-го квалификационного уровня - по должности 3-го квалификационного уровня - по должности 4-го, 6-го квалификационного уровней 		<ul style="list-style-type: none"> 2 440 рублей 2 880 рублей 3 260 рублей 3 840 рублей
2)	за наличие Высшей квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> по должности 1-го квалификационного уровня - по должности 2-го квалификационного уровня - по должности 3-го квалификационного уровня - по должности 4-го, 6-го квалификационных уровней 		<ul style="list-style-type: none"> 3 670 рублей 4320 рублей 4 890 рублей 5 770 рублей

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
5.	Премиальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение – за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей – за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; – за высокие показатели воспитательной работы; – за организацию общественно-полезного труда, летнего отдыха и оздоровления школьников; – за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, – за многолетний добросовестный труд; – к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя,) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет); 	Фиксированная сумма или до 150% исходя из ФОТ

Примечания:

1. Надбавка за классное руководство, денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.
2. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.
- 3 . Выплаты, за квалификационную категорию производятся пропорционально фактически отработанному времени.
4. 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.».

5. Установить, что финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Установить, что заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим решением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Перечень и размеры выплат устанавливаемых советником директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Перечень выплат	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	За личный вклад качества		
		<ul style="list-style-type: none">- за организацию и участие педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей) в проектировании рабочих программ воспитания;- за обеспечение и вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания;- за анализ результатов реализации рабочих программ воспитания;- участвует в организации отдыха и занятости обучающихся в каникулярный период;	До 100%
2.	Выплаты за сложность напряженность		
1)		<ul style="list-style-type: none">- участвует в разработке и реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы в образовательной организации, в том числе с учетом содержания деятельности Российского	

		движения школьников;	
	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет 01.09.2024г.)	Ежемесячно	5000 рублей
3.	<p>Премиальные выплаты по итогам работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) 	<p>Фиксированная сумма или до 150% исходя из ФОТ</p> <p>За своевременное и качественное исполнение поручений регионального координатора, участие в деятельности методических объединений, методических советов тд., организацию отдыха детей в каникулярный период, качественную организацию мероприятий, своевременную работу по защите прав детей, координацию деятельности детских и молодежных формирований, осуществляющих деятельность на базе ОУ за организацию общественно-полезного труда, летнего отдыха и оздоровления школьников;</p> <p>за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования,</p> <p>за многолетний добросовестный труд;</p>	

**Приложение № 6
к Положению об оплате труда**

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
На основании решения Челябинской городской Думы
18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора ВР и УВР**

№	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 личный вклад в работу ОУ	за организацию и проведение на базе школы научно-практических и методических мероприятий на районном и городском уровне, имеющих образовательную направленность в том числе в рамках ФГОС за курирование сетевого города за курирование работы по школьному самоуправлению за организацию и контроль курсовой подготовки педагогического персонала и проведение аттестации за курирование профориентационной работы	До 100% До 100% До 100% До 100% До 100%
		за организацию и проведение олимпиад на базе школы, научно-практических конференций, творческих конкурсов учащихся на районном и городском уровне	
		за высокие показатели удовлетворенности учащихся и родителей качеством образовательных услуг (по результатам опроса)	
		за результативность работы с социальными партнерами	

2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы школы	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы в рамках районной системы оценки качества (заместитель директора по ВР и УВР)	
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы; – за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение; – за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей; – за высокие результаты работы; – за подготовку школы к новому учебному году, активное участие в ремонте школы и проведении ремонтных работ; подготовку школы к зимнему сезону; – за проведение методических мероприятий; – за создание условий, организацию, руководство и высокие достижения в областных, Российских, международных, предметных олимпиадах, интеллектуальных программах, научно-практических конференциях учащихся; – за руководство и высокие достижения в эстетической работе, смотрах, конкурсах художественной самодеятельности, дополнительного образования, спортивных соревнованиях, военно-патриотических смотрах; – к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя,) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет); 	<p>Фиксированная сумма, исходя из ФОТ</p> <p>До 100%</p>

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
 На основании решения Челябинской городской Думы
 18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
 Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

устанавливаемых, следующим работникам учебно-вспомогательного персонала: архивариус, делопроизводитель, контрактный управляющий, работникам бухгалтерии, главного бухгалтера, заместителя директора по АХЧ, заместителя по БП и т.д должности УВП.

№	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	<p>Устанавливается работникам бухгалтерии (за исключением главного бухгалтера, заместителей всех уровней) за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ведение персонифицированного учета сотрудников ОУ в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые положения Инструкции по бюджетному учету, в условиях изменяющейся законодательной базы; – сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу СП ЦОДОО Ленинского района; Комитета по делам образования города Челябинска – предоставление оперативной информации по запросу ИФНС, ОСФ и других организаций; – ведение операций многоканального финансирования; - за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы; – работа с сотрудниками школы. <p>– за работу с архивом ОУ</p> <p>– за курирование вопросов организации горячего питания</p>	100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в	показатели оценки эффективности	До 100%

	<p>достижение эффективности работы школы</p> <p>труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы ОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективность финансовой деятельности ОУ 	
	<ul style="list-style-type: none"> – качественное составление и своевременное представление периодической отчетности; – качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации, размещение информации и документов на сайтах федерального уровня; – качественное обеспечение учета и сохранности имущества; качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении МБОУ в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13; обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, своевременный инструктаж работников. <p>-Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии; Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения; формирование локальных актов (учетная политика учреждения, разработка положений по внутреннему контролю, плана работы) в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете и налогообложении исходя из структуры и особенностей деятельности организации; обеспечение порядка проведения инвентаризаций активов и обязательств (главный бухгалтер)</p>	<p>До 100%</p> <p>До 100%</p>
	<ul style="list-style-type: none"> – к праздничным (23 февраля, 8 марта) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет) 	

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых учебно-вспомогательному персоналу**

№	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)	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность – за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда – за работу по охране труда сотрудников и учащихся 	<ul style="list-style-type: none"> – участие в проектах, мероприятиях, за работу по информатизации системы образования – ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях изменяющегося законодательства библиотечным работникам, учитывая работу по сохранности, систематизации и ведению документации учебного фонда специалисту по охране труда, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы 	100% 100% 100% 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	<ul style="list-style-type: none"> - показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы - качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации; 	100%

3.	Премиальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) ----- за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение; за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей; за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за высокий профессионализм; за многолетний добросовестный труд; – к праздничным (23 февраля, 8 марта) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет) 	Фиксированная сумма или до 150 % от в пределах ФОТ
----	---	--	--

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых обслуживающему персоналу**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность и качество работы			
1.1	За сложность и напряженность	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году - выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений - оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок 	100%
1.2.	За личный вклад и качество	<ul style="list-style-type: none"> - своевременная и качественная уборка внутренних помещений школы, пришкольной территории в соответствии с санитарными правилами - отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих структур - за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения 	100%
Премиальные выплаты по итогам работы		<ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). ----- за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение; ----- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей; ----- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; ----- по обеспечению высокого уровня работы учреждения, санитарно-гигиенического режима учреждения; ----- за высокий профессионализм; ----- за многолетний добросовестный труд; ----- – к праздничным (23 февраля, 8 марта) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет) 	Фиксированная сумма или до 200 % от в пределах ФОТ

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 51 г.Челябинска» за
качество выполняемых работ на учебный год.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок расчетов стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 51 г.Челябинска» за качество выполняемых работ:

1.2. Основанием для назначения стимулирующих выплат являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы.

1.3. Стимулирующая выплата назначается на учебный год.

1.4. Процедура начисления стимулирующих выплат носит заявительный и добровольный характер. Работник представляют в комиссию заявительный документ в форме критериального листа самооценки качества работы (Приложение 6), составленный на основе результатов за учебный год, исходя из принятых в МБОУ «СОШ № 51 г.Челябинска» критериев оценки качества.

1.5. Источниками информации о качестве работы педагога являются:

-итоговые ведомости успеваемости учащихся по предмету в варианте «Сетевой город»;

-аналитическая информация о работе школы за учебный год по всем направлениям

-листы самооценки профессионального уровня педагогов.

-перечень мероприятий годового плана, учитывающихся в оценке качества работы педагогических работников на учебный год.

1.6. В случае не предоставления заявительных документов работником, оценка качества выполняемых работ данного работника не производится, стимулирующая выплата за качество работ не производится.

1.7. Сотрудникам административно -управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей эффективности решением экспертной комиссии.

Поступившие материалы рассматриваются на заседании экспертной комиссии, которая оценивает объективность и достоверность представленных материалов, подводит итоги оценки профессионального уровня педагогических работников путем подсчета суммы баллов, набранных педагогическим работником по всем направлениям оценки качества и составления оценочного листа с указанием количества баллов, набранных каждым работником. Результаты оценки в баллах фиксируются в протоколе.

1.7. В состав экспертной комиссии входят:

-директор;

-заместитель директора по УВР;

-председатель профсоюзной организации;

-члены комиссии МБОУ «СОШ № 51 г.Челябинска» (2чел.)

1.8. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины ее членов.

1.9. Работники МБОУ знакомятся с оценочными листами под роспись.

1.10. Руководитель организует работу экспертной комиссии МБОУ по рассмотрению заявительных документов и установлению стимулирующих выплат. По результатам работы комиссии директором издается приказ по школе.

1.11. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

1.12. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат.

1.13. Приказ с утвержденным оценочным листом и суммой стимулирующей выплаты передается в бухгалтерию для расчета выплат работникам на предстоящий период .

2. Порядок расчета стимулирующих выплат:

2.1. Сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемая на стимулирующую выплату за качество работы и подлежащая распределению, определяется бухгалтерией на основании финансово-экономических расчетов средств стимулирующей части фонда оплаты труда за текущий год

2.2. Сумма выплаты педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$$M=Z*N$$

где M - сумма выплаты;

Z - должностной оклад;

N - % от должностного оклада

или фиксированной суммой в пределах ФОТ

3. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат:

3.1. Стимулирующая выплата может быть отменена полностью или уменьшен ее размер при условиях:

-отсутствия средств фонда оплаты труда;

-принятых мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБОУ, иными нормативно-правовыми актами;

3.2. Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ директора, согласованный с профсоюзным комитетом

Перечень мероприятий годового плана, учитывающихся в оценке качества работы педагогических работников МБОУ СОШ № 51 на учебный год.

I. Олимпиады:

1. Всероссийская олимпиада школьников по всем предметам
2. Открытая Интернет-олимпиада
3. Олимпиада на Кубок Главы города
4. «Русский медвежонок»
5. «Кенгуру»
6. «Британский бульдог»
7. «КИТ»
8. «ЭМУ»
9. «Инфознайка»

II. Интеллектуальные конкурсы:

1. НПК «Шаг в будущее»
2. НПК «Интеллектуалы XXI века»
3. Игра «Русский мир»
4. Игра «Золотое руно»

III. Конференции и конкурсы туристско-краеведческой направленности:

1. «Отчество»
2. «Мой первый доклад»
3. «Наследие»
4. «Старые фотографии рассказывают»
5. «Знай и люби Челябинск»
6. Слет юных туристов

IV. Социально-значимые акции:

1. «Я -гражданин России»
2. «Уральская зарница»
3. «Салют, Победа»
4. Свежий ветер»
5. «Сам себе –спасатель»
6. «Ученик года»

V Конкурсы художественно-эстетической направленности:

1. «Шаг к Парнасу»
- 2.»Серебряная маска»
3. «Хрустальная капель»
4. «Звонкие голоса»
5. «Город мастеров»
6. «Зимняя фантазия»

VI. Конкурсы эколого-биологической направленности:

1. «Экологический марафон»

VII. Конкурсы здоровьесберегающей направленности:

1. «Территория будущего»
2. «Наше здоровье в наших руках»
3. «Разговор о правильном питании»
4. «Марафон здоровья»

VIII. Конкурсы физкультурно-оздоровительной направленности:

1.Спартакиада школьников:

- легкая атлетика (кросс);
- легкоатлетическая эстафета;
- баскетбол;
- волейбол;
- ОФП.
- лыжные гонки;
- веселые старты;
- проделки Деда Мороза;
- соревнования по конькам.

Показатели премирования работников МБОУ СОШ № 51
по итогам работы

1.	По категории «Педагогический персонал»:
	За подготовку призеров районно-городских, областных олимпиад и НПК, смотров-конкурсов, фестивалей
	За качественную работу по реализации ФГОС
	За качественное (призовое) участие в конкурсах профессионального мастерства
	За качественное проведение открытых уроков, мастер-классов, тренингов, выступлений и т.п. в рамках районно-городских, областных, всероссийских семинаров и конференций
	За участие в экспериментальной деятельности с представлением результатов в профессиональных изданиях, в публичных выступлениях на районных и городских мероприятиях
	За создание современной материально-технической базы кабинета
	За качественную работу по организации летней оздоровительной кампании
2.	По категории «Административно-управленческий персонал»:
	За разработку и эффективную реализацию образовательной программы, программы развития ОУ, целевых подпрограмм в том числе по ФГОС
	За эффективное управление инновационной деятельностью в ОУ
	За высокий уровень организации и контроля за УВП
	За создание эффективной системы по повышению квалификации педагогов
	За качественное проведение мероприятий районно-городского, областного уровня
	За качественную работу по информатизации школы
	За эффективную работу с надзорными организациями
	За качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году
	За соблюдение и своевременную отчетность по технико-экономическим показателям учреждения, эффективную систему экономии ресурсов
	За создание и обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса
	За отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины по итогам проверок вышестоящих организаций, качественную подготовку отчетов.
3.	По категории «Учебно-вспомогательный персонал»:
	За качественное выполнение работ по информационно-техническому, -нормативно-документационному, профилактическому сопровождению условий образовательного и управленческого процесса
	За эффективное соблюдение и обеспечение установленных требований, действующих норм, правил и стандартов
	За внесение предложений по оптимизации, рационализации условий, процессов, технологий
	За качественную организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности ОУ
	За осуществление эффективного контроля экономного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов
	За интеграцию библиотеки в образовательное и досуговое пространство школы, пропаганду чтения как формы культурного досуга
4.	По категории «Обслуживающий персонал»:
	За качественное комплексное обслуживание закрепленных объектов
	За эффективное поддержание в рабочем состоянии обеспечивающих систем, здания, территории учреждения
	Качественное проведение ремонтных работ разного профиля
	Качественную подготовку здания школы к зимнему периоду и новому учебному году.

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
 На основании решения Челябинской городской Думы
 На основании решения Челябинской
 городской Думы

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
 Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

**Перечень и размеры выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размеры выплат компенсационного характера (% от оклада)
1.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: «1»	
1)	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100%
2)	Доплата за расширение зон обслуживания	до 100%
3)	За увеличение объема работ	До 100%
4)	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
5)	Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни 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 не уменьшает оплату за полный месяц	В двойном размере
6)	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	35% за каждый час
7)	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения) «2»	20%
8)	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20 % от нагрузки; «2»	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 отработанного времени

**Приложение № 10
к Положению об оплате труда**

МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
На основании решения Челябинской
городской Думы

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	61 581	57 662	53 892	46 180	42 267

18.07.2025г. № 11/3 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

Порядок уплаты и учета членских профсоюзных взносов

Членские профсоюзные взносы в Профсоюзе уплачиваются путем безналичного перечисления профсоюзной организации. Конкретная форма уплаты членских профсоюзных взносов устанавливается постановлением выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа организации Профсоюза и предусматривается в коллективном договоре (соглашении). Безналичная уплата членских профсоюзных взносов осуществляется из заработной платы работников (стипендии обучающихся) на основании письменных заявлений членов Профсоюза. Заявления членов Профсоюза об уплате членских профсоюзных взносов должны храниться в бухгалтерии работодателя (для неработающих или студентов - в профкоме первичной профсоюзной организации). Вступительный и ежемесячные членские профсоюзные взносы наличными деньгами по приходному ордеру (ведомости) в кассу профсоюзной организации по месту учета вносят: женщины, временно прекратившие работу в связи с рождением и воспитанием детей; студенты и обучающиеся, не получающие стипендии; пенсионеры; временно не работающие и другие члены Профсоюза в случаях, когда имеют дополнительный заработок, начисленный не по основному месту работы (за работу по совместительству, по желанию по гражданско-правовым договорам и т.д.). Указанные средства приходуются в установленном порядке профсоюзной организацией и вносятся на расчетный счет в банк. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и не вправе задерживать их перечисление. Документальным подтверждением ежемесячной уплаты членских профсоюзных взносов членом Профсоюза являются: расчетно-платежная ведомость на заработную плату; лицевой счет или расчетный листок при безналичном порядке уплаты взносов; ведомость уплаты членских профсоюзных взносов при внесении их наличными деньгами. В профсоюзном билете делаются отметки об уплате членских профсоюзных взносов в порядке, устанавливаемом выборным органом организации Профсоюза.

Порядок распределения и перечисления членских профсоюзных взносов на счета организаций Профсоюза

Решения о размере отчисления членских профсоюзных взносов в Центральный Совет Профсоюза принимаются на заседании (plenume) Центрального Совета Профсоюза; в комитеты (советы) территориальных организаций Профсоюза - на конференциях или заседаниях постоянно действующих руководящих выборных коллегиальных органов этих организаций Профсоюза и являются обязательными для первичных и соответствующих территориальных организаций Профсоюза. Установленный процент членских профсоюзных взносов, направляемый на уставную деятельность Профсоюза, определяется в соответствии с Уставом Профсоюза и перечисляется региональной (межрегиональной)

организацией Профсоюза ежемесячно до 25 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы (стипендии). Установленный процент членских профсоюзных взносов, направляемый на уставную деятельность территориальной организации Профсоюза, порядок и сроки перечисления определяются постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом территориальной организации Профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза. Решение о перечислении работодателем членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций принимается постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом в соответствии с пунктом 8 статьи 44 Устава Профсоюза и выбирается один из следующих вариантов: вся сумма членских профсоюзных взносов перечисляется работодателем на счет первичной профсоюзной организации с последующим перечислением вышестоящему профсоюзному органу; сумма членских профсоюзных взносов в соответствии с установленными процентами перечисляется работодателем на счет местной (городской, районной и иной на муниципальном уровне) организации Профсоюза и соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза; вся сумма членских профсоюзных взносов перечисляется работодателем на счет соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза с последующим перераспределением первичной профсоюзной организации. Работодатель, осуществляющий удержание членских профсоюзных взносов в безналичном порядке, обеспечивает правильное исчисление и своевременное перечисление полученных сумм на счета организаций Профсоюза. Членские профсоюзные взносы от первичных профсоюзных организаций, действующих в организациях (учреждениях), состоящих на централизованном финансовом обслуживании, полностью перечисляются на счет соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Контроль за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов

Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль и обеспечивает соблюдение установленного порядка уплаты членских профсоюзных взносов, своевременную отметку об уплате взносов в профсоюзном билете каждого члена Профсоюза и о результатах отчитывается на профсоюзном собрании (конференции). Контрольно-ревизионные комиссии региональных(межрегиональных) и местных организаций Профсоюза не реже одного раза в год проверяют правильность уплаты членских профсоюзных взносов ,своевременность и полноту их перечисления, а также другие вопросы, связанные уплатой, распределением, учетом и расходованием членских профсоюзных взносов. Контроль за соблюдением установленного в Профсоюзе порядка уплаты, распределения, учета и перечисления членских профсоюзных взносов осуществляется вышестоящими органами Профсоюза и контрольно-ревизионными комиссиями соответствующих профсоюзных организаций. Приложение № 1 к Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов

Перечень видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, видов стипendiального обеспечения, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы

1. Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя, независимо от источников этих выплат.

К видам заработной платы, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся следующие выплаты:

- 1.1. Заработка плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за отработанное время (с учетом фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы).
 - 1.2. Заработка плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.
 - 1.3. Денежное содержание, начисленное государственным и муниципальным служащим за отработанное время.
 - 1.4. Заработка плата, начисленная преподавателям образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год независимо от времени начисления.
 - 1.5. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (доплаты, надбавки и др.): выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет); выплаты за профессиональное мастерство, классность, ученую степень, ученое звание, почетные звания «народный», «заслуженный», ведомственные награды, знаки отличия, знание иностранного языка; выплаты в целях стимулирования заинтересованности в продолжении работы молодых специалистов; премиальные выплаты по итогам работы и другие премии и выплаты.
 - 1.6. Выплаты компенсационного характера: выплаты на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором); выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. В сфере образования к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнение которых компенсируется установлением дополнительных выплат, относятся работы, не входящие в круг прямых должностных обязанностей: выполнение функций классного руководителя, в том числе денежное вознаграждение в рамках Приоритетного национального проекта «Образование»; проверка тетрадей и письменных работ; заведование учебными кабинетами (лабораториями); заведование интернатами при школе (общежитиями); руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями; заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности, по виду искусства или профилю специализации, учебных дисциплин; руководство отделами, школой, музеем, библиотекой, другим структурным подразделением; организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников и другие виды дополнительной работы.
 - 1.7. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.
- 2. Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются**

другие доходы, связанные с трудовой деятельностью работника, к которым относятся следующие выплаты:

- 2.1. Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков (денежная компенсация за неиспользованный отпуск).
- 2.2. Оплата дополнительных, сверх предусмотренных трудовым законодательством, отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором (соглашением).
- 2.3. Оплата дополнительных отпусков, установленных трудовым законодательством для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях (учебные отпуска).
- 2.4. Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.
- 2.5. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 2.6. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к сельскохозяйственным работам.
- 2.7. Оплата работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови.
- 2.8. Оплата простоев не по вине работника.
- 2.9. Оплата за время вынужденного прогула.

3. К видам стипendiального обеспечения, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся:

- 3.1. Стипендии Президента Российской Федерации и специальные государственные стипендии Правительства Российской Федерации.
 - 3.2. Государственные стипендии для аспирантов и докторантов.
 - 3.3. Государственные академические стипендии.
 - 3.4. Государственные социальные стипендии.
 - 3.5. Именные стипендии.
- 3.6. Стипендии для учащихся федеральных государственных образовательных учреждений начального профессионального образования и другие виды стипендий. Приложение № 2 к Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы

1. Пенсии, государственные пособия, все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья; бесплатным предоставлением жилых помещений и коммунальных услуг, топлива или соответствующего денежного возмещения; увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск; возмещением иных расходов, включая расходы на повышение профессионального уровня работников; исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (включая переездная работу в другую местность и возмещение

командировочных расходов), а также ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, иные выплаты и компенсации.

2. Пособия по временной нетрудоспособности, включая пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; пособия при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком и др.

3. Единовременные выплаты (премия):

к юбилейным датам (55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет).

материальная помощь на лечение (оздоровление); материальная помощь в связи со стихийными бедствиями, кражами, смертью близких родственников и т.п.

4. Призы и премии за участие в конкурсах и спортивных соревнованиях.

5. Выплаты, выдаваемые в виде памятных подарков (поощрений).

6. Суммы, выплачиваемые в виде гонораров за результаты интеллектуальной деятельности (изобретения, полезные модели и др.)