

Принято

решением Общего собрания

трудового коллектива МБОУ «СОШ № 51

г. Челябинска»

Протокол № 12

« 29 » октября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ № 51

г. Челябинска»



И.В.Тищенко

Приказ №

103/1

от « 29 » октября 2019г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 51

г. Челябинска»



Пономарева Т.А.

ИЗМЕНЕНИЕ № 11

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

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

3. Система оплаты труда работников ОУ № 51, подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска, (далее - муниципальное учреждение), включает в себя размеры

окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников ОУ № 51 устанавливается с учетом:

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

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

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

Заработная плата каждого работника регулируется в соответствии с действующим законодательством.

II. Основные условия оплаты труда

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

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

9. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (с изменением от 29.06.2016г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному

времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

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

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

14. Месячная заработная плата работника ОУ № 51, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

$M_{\text{(з.пл.)}}$ - месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$S_{\text{(з.пл.)}}$ - ставка заработной платы;

$F_{\text{(н.н.)}}$ - фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$N_{\text{(ч.)}}$ - норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{\text{(ком.)}}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{(стим.)}}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{(ур.)}}$ - уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости обучающихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом Положения по оплате труда № 5-9 месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

23. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников ОУ № 51 применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

24. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

26. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата за работу в ночное время.

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. Минимальные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870 (в редакции от 28.06.2012 № 655) "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года N 387/22-78 (с изм. от 04.06.2013г.) "Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда":

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

31. 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".

32. 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.

33. 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 %.

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

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

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

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

35. 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.

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.

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

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

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

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

Виды выплат стимулирующего характера

37. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

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

38. Порядок премирования:

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

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

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

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

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

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

44. Материальная помощь оказывается по приказу директора школы в исключительных случаях при наличии фонда оплаты труда. Исключительность случая определяет комиссия в составе: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, инспектора по кадрам председателя профкома.

45. Материальная помощь оказывается по заявлению работника школы:

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

46. Материальная помощь оказывается в размере должностного оклада. Сотрудникам, чей должностной оклад свыше 10000,00 руб., материальная помощь оказывается фиксированной суммой 10000,00 руб. Размер материальной помощи работников не может превышать двух окладов в течение одного календарного года.

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

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

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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500

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

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

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

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

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

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

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

Заключительные положения

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

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

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

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

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4287
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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	4 830
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	5 747
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 071
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7 051

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые 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	4 777
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые 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	5 424
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	5 643
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 071
4-й квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	6 405

	должностное наименование «ведущий»	
5- й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6 613
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	6 509
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 832
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 155
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 594
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 240

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	10 743
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	11 713
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17 137

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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5 747

***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	5 966
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6 6405

***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	9 600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12 800

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)	15 100
----------------------------	---	--------

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Акомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4 882

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5 320

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	7 051

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4 777

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5 643
2-й квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф.	6 947

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	6 509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 832
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий, ведущий специалист	6 155
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7 594

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской Думы
от 22.10.2019г. № 3/15 « 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, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***.	за каждый филиал, отделение	50
	Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	80
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10

	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	«прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)»;		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

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

№	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		От 0 до 100%
	– за проведение внеклассной спортивно-оздоровительной работы	учителями физкультуры, учитывая количество и качество проведенных мероприятий, работу спортивных секций, охват учащихся спортивными секциями и личный вклад в подготовку сборных команд школы по различным видам спорта (в целом на МО не более одной ставки) (основание – приказ директора школы)	От 0 до 25%
	– за педагогическое руководство творческими группами и объединениями учащихся в том числе в рамках ФГОС	педагогическим работникам, учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы и социальным запросом (основание – приказ директора школы)	От 0 до 30%
	– педагогическое руководство ученическим самоуправлением в школе	педагогическим работникам, учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы (основание – приказ директора школы)	От 0 до 30%
	– за работу по охране прав детства с опекаемыми детьми	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с	От 0 до 20%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		уставными задачами школы (основание – приказ директора школы)	
	– реализацию программ образовательной направленности с учащимися школы в том числе в рамках ФГОС	педагогическим работникам, учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы и социальным запросом (основание – приказ директора школы)	От 0 до 20%
	– организация валеологической работы с учащимися	педагогическим работникам за работу по валеологическому просвещению учащихся (основание – приказ директора школы)	От 0 до 30%
	– формирование транспортной культуры учащихся	педагогическим работникам за формирование транспортной культуры учащихся	От 0 до 25%
	– за формирование культуры пожарной безопасности учащихся,	педагогическим работникам за формирование культуры пожарной безопасности учащихся	От 0 до 20%
	– за работу по развитию одаренности учащихся в том числе в рамках ФГОС	педагогическим работникам, учитывая особенность работы с учащимися в соответствии с уставными задачами школы (основание – приказ директора школы и аналитическая справка заместителя директора)	От 0 до 10%
	– за ведение протоколов педагогического совета, административных и других совещаний	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	От 0 до 20 %
	– за ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания	педагогическим работникам, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы (основание – приказ директора школы)	От 0 до 30 %

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Выполнение дополнительных функций (работа во временных творческих группах, экспертных группах, разработка новых программ, положений, участие в проведении ремонтно – строительных работ, мероприятия, не включённые в годовой план, участие в проектах и прочее (основание – приказ директора школы)).	от 0% до 50%
3)	за заведование учебными кабинетами, мастерскими	педагогическим работникам, учитывая дополнительные трудозатраты по эффективности работы кабинетов, учебных мастерских, ответственность за сохранность и развитие материально-технической базы и дидактического обеспечения, соблюдения норм и правил охраны труда и пожарной безопасности, а также оценку приема школы комиссией к началу учебного года (основание – приказ директора школы): - Кабинеты повышенной опасности (спортивный зал, физика, химия, технология, биология, информатика) -. Учебные кабинеты	От 0 до 20 %
4)	за заведование пришкольным участком	учитывая организацию и эффективность опытно – экспериментальной работы (на период с 01 апреля по 31 октября) (основание – приказ директора школы)	От 0 до 20%
5)	за классное руководство	пересматривается на начало учебного года (в соответствии с ОШ-1) и на 31 декабря текущего года	От 5 до 20 %
6)	за выполнение функций классного руководителя	— для классов, наполняемостью не менее 25 человек	3000 рублей

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
7)	за проверку письменных работ	выплата устанавливается в зависимости от ставки	
		– русский язык и литература	От 0 до 20 %
		– математика	От 0 до 20 %
		– иностранный язык (при делении класса на подгруппы выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в половинном объеме)	От 0 до 10 %
		– начальные классы (выплата устанавливается от ставки по должности учителя)	От 0 до 15%
		– физика (выплата устанавливается для 9-11 классов, при делении класса на подгруппы выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в половинном объеме)	От 0 до 10 %
		– химия	От 0 до 10 %
		– биология	От 0 до 10 %
		– история и обществознание	От 0 до 10 %
		– география	От 0 до 10 %
8)	за руководство школьными методическими объединениями (предметными объединениями)	(основание – приказ директора школы)	От 0 до 20%
	за руководство районными методическими объединениями		От 0 до 30 %

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		Призеры и победители: - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень, - федеральный уровень.	
		2.Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам в том числе в рамках ФГОС: 1) наличие обучающихся - участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, выставок творческих работ участники: - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень, - федеральный уровень; Призеры и победители: - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень, - федеральный уровень. 2) Наличие форм организации внеурочной деятельности по предмету в том числе в	Фиксированная сумма , исходя из ФОТ

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		рамках ФГОС (кружки, клубы, фестивали, секции и т.д.) – за каждое мероприятие	
		3. Повышение квалификации, участие в научно-методической работе 1). Качество участия в экспериментальной и/или инновационной, экспертной деятельности (наличие проекта) 2) Представление и обобщение собственного опыта работы (семинары, мастер-классы, конференции, интернет-проекты и т.п.) – за каждое мероприятие в том числе в рамках ФГОС 3) Использование современных образовательных технологий, в том числе информационных, ЦОРов – подтверждается открытым уроком и результатами ВШК в том числе в рамках ФГОС 4) количество сертифицированных инновационных (авторских) программ, дидактических материалов, учебно-методических комплексов 5) качество участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участие - победитель и призер 6) наличие публикаций, отражающих отдельные элементы методической системы учителя, разработка личных страниц на сайте школы.	От 0 до 20% От 0 до 5% От 0 до 5% От 0 до 10% От 0 до 30%
		4. Педагог- психолог 1) проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, наличие	

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		опубликованных работ, 2) Использование элементов здоровьесберегающих технологий в процессе работы (по результатам ВШК)	От 0 до 10% От 0 до 10%
		6) Социальный педагог 1) Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся: -снятие с учёта в школе; - снятие с учёта в КДН. 2) Отсутствие или положительная динамика количества пропусков занятий обучающимися группы риска. 3) Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ.	От 0 до 30% От 0 до 30% От 0 до 20% От 0 до 20%
		7) Логопед 1) Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ 2) Использование элементов здоровьесберегающих технологий в процессе работы	От 0 до 10%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		(по результатам ВШК)	От 0 до 5%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:	– «кандидат наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов	От 0 до 10%
		«доктор наук» по профилю школы, должности или преподаваемых предметов	От 0 до 15%
2)	за наличие: – почетного звания,	При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	От 0 до 10%
	– 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»,	От 0 до 20%

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		«Отличник народного просвещения»	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1)	педагогическим работникам лица за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы:	устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.	От 0 до 0,8 %
		– от 5 до 10 лет	
		– от 10 до 15 лет	От 0 до 1 %
		– от 15 лет и выше	От 0 до 2%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных категорий работников		
1)	за наличие квалификационной категории	выплата устанавливается в зависимости от педагогической нагрузки, по которой присвоена категория	
		– I квалификационная категория	От 0 до 1 %
		– высшая квалификационная категория	От 0 до 2 %
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма , исходя из ФОТ
		– за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы;	

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
		– 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 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);	

Примечания:

1. Для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным. Вознаграждение 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. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.
4. Выплаты, за квалификационную категорию производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

№	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 выполнение особо важных (срочных) работ	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	От 0 до 5%
		за организацию и проведение олимпиад на базе школы, научно-практических конференций, творческих конкурсов учащихся на районном и городском уровне	От 0 до 5%
		за высокие показатели удовлетворенности учащихся и родителей качеством образовательных услуг (по результатам опроса)	От 0 до 5%
		за результативность работы с социальными партнерами	От 0 до 10%
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	От 0 до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:	– «кандидат наук» по профилю школы, должности	От 0 до 10%
		– «доктор наук» по профилю школы, должности	От 0 до 15%
2)	за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования:	при наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.	От 0 до 10%
	– почетного звания,	«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю школы, должности;	
	– знака отличия в сфере образования и науки	медали 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»	От 0 до 10%

4.	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за отчетный период — 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; — за многолетний добросовестный труд;	Фиксированная сумма , исходя из ФОТ

	– к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя,) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет);
--	--

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
МБОУ « СОШ № 51 г. Челябинска»
На основании решения Челябинской городской Думы
от 22.10.2019г. № 3/15 « О внесении изменений в решение
Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера
устанавливаемых работникам бухгалтерии**

№	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	Устанавливается работникам бухгалтерии (за исключением главного бухгалтера) за: – ведение персонифицированного учета сотрудников МОУ в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые положения Инструкции по бюджетному учету, в условиях изменяющейся законодательной базы;	От 0 до 100% От 0 до 70 %

		– сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу ЦБ Управления образования Ленинского района;	От 0 до 50%
		– предоставление оперативной информации по запросу ИФНС и ПФР;	От 0 до 50%
		– ведение операций многоканального финансирования;	От 0 до 50%
		- за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы;	От 0 до 100 %
		– работа с сотрудниками школы.	От 0 до 30%
		– за работу с архивом	От 0 до 50 %
		– за курирование вопросов организации горячего питания	От 0 до 30 %
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	– внедрение передовых форм и методов учета;	От 0 до 50%
		– внедрение новой системы оплаты труда;	От 0 до 50%
		– внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ФСС, в условиях перехода на новую программную версию.	От 0 до 50%
3)	за высокие результаты работы	показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы	От 0 до 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы	От 0 до 100%
		– эффективность финансовой деятельности школы	
		– качественное составление и своевременное представление периодической отчетности;	
		– качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации;	
		– высокий уровень исполнительской дисциплины (посещение организационно-методических мероприятий, семинаров).	

3.	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		– к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя) 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)	– за сложность, напряженность	– участие в проектах, мероприятиях, за работу по информатизации системы образования	От 0 до 50%
		– ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях изменяющегося законодательства	От 0 до 50%

		– обновление банка данных и работа по страхованию учащихся	От 0 до 100%
	– за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	библиотечным работникам, учитывая работу по сохранности, систематизации и ведению документации учебного фонда	От 0 до 65%
	– за работу по охране труда сотрудников и учащихся	инспектору, учитывая особенность работы в соответствии с уставными задачами школы	От 0 до 70%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	в соответствии с заданием, установленным директором школы	От 0 до 50%
3)	за высокие результаты работы	показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы	От 0 до 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	- показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы	От 0 до 100%
		- качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации;	
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1)	библиотечным работникам школы при стаже работы:	– от 1 года до 10 лет;	От 0 до 20%
		– от 10 лет и выше	От 0 до 30%
1)	ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	за счет областных средств, выделенных на выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений	В размере оклада
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за отчетный период	Фиксированная

			сумма, исходя из ФОТ
		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, День учителя) и юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет)	

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых техническим работникам**

№ 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	<i>За сложность и напряженность</i>	- своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году - выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг должностных обязанностей	До 100
1.2.	<i>За качество работы</i>	- оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок - своевременная и качественная уборка внутренних помещений школы, пришкольной территории - отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих структур	До 100
		- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 20

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. Работники 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.

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;
- заместитель директора по ВР;
- председатель профсоюзной организации;
- члены комиссии МБОУ «СОШ № 51 г. Челябинска» (3чел.)

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 М - сумма выплаты;

Z - должностной оклад;

N - % от должностного оклада

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

Лист самооценки профессионального уровня педагогических работников

Направления деятельности	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
Образовательная деятельность	1. Успеваемость учащихся - 100%, количество учащихся, имеющих итоговые оценки "4" и "5", - 40%. 2. Положительная динамика качества обученности учащихся. 3. Отрицательная динамика качества обученности учащихся. 4. Количество учащихся, сдавших единый государственный экзамен (ЕГЭ) без неудовлетворительных оценок: 1-10 чел.; 10-20 чел.; 20-30 чел.; Более 20 чел. 5. Превышение среднего балла сдачи ЕГЭ и ЕМЭ по району 6. Количество выпускников, набравших 80 и более баллов по	+5 +1 (за 1%) -1 (за 1%) +1 +2 +5 +10 +1 (за 0,1) +5 (за 1)
Проектная, исследовательская и экспериментальная деятельность	1. Представление результатов проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности на уровне: - МОУ; - района; - города; ---области ---РФ 2. Участие в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах учащихся (в том числе дистанционных)	+1 +2 +3 +4 +5 +0,2 (за каждый конкурс)
	3. Призовые места учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах, проводимых на уровне: - района: I место; II место; III место; - города: I место; II место; III место; - области: I место; II место; III место;	+6 +4 +2 +9 +6 +3 +12 +8 +4
	-РФ: I место; II место; III место.	+15 +10 +5

Коммуникативная компетентность	1.Выступления по обобщению педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации) на уровне:	
	- МОУ;	+1
	- района;	+2
	- города;	+3
	---области;	+4
	-РФ.	+5
	2.Организация и проведение открытых мероприятий на уровне:	
	- МОУ;	+1
	- района;	+2
	- города;	+3
	---области	+4
	- РФ.	+5
	3.Участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне:	
	- МОУ;	+1
	- района;	+2
	- города;	+3
	---области	+4
	- РФ.	+5
	4.Победы на профессиональных конкурсах, проводимых на уровне:	
	района:	
	I место;	+6
	II место;	+4
	III место;	+3
	города:	
	I место;	+9
	II место;	+6
	III место;	+4
	области:	
	I место;	+12
	II место;	+8
	III место;	+6
	РФ:	
	I место;	+15
	II место;	+10
	III место	+6

Число баллов выбирается из диапазона значений в зависимости от достигнутого работником результата по каждому критерию.

**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. «Отечество»
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
на учебный год

1.	По категории «Педагогический персонал»:
	За подготовку призеров районно-городских, областных олимпиад и НПК, смотров-конкурсов, фестивалей
	За качественную работу по реализации ФГОС-2
	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-2
	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.

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

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размеры выплат компенсационного характера(% от оклада)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, связанных с вредными и иными условиями труда (на основании актов об аттестации рабочего места)	4% 10% 12%
2.	Выплаты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда	12%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
1)	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100%
2)	Доплата за расширение зон обслуживания	до 100%
3)	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
4)	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 оплате не подлежит.	В двойном размере
5)	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	35% за каждый час
6).	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения)	20%
7)	Учителю - логопеду логопедического пункта	20%
8)	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20 % от нагрузки;	20%

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**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.	Дошкольные образовательные учреждения	37 527	35 253	32 865	28 203	25 814
2.	Общеобразовательные учреждения	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372
3.	Учреждения дополнительного образования	36 661	34 388	32 104	27 556	25 272
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	30 049	27 556	25 053	22 560
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	31 572	29 928	28 284	26 628
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	35 149	32 542	30 153	27 556
7.	Муниципальные казенные учреждения	32 542	30 372	28 203	-	-

На основании решения Челябинской городской Думы
от 22.10.2019г. № 3/15 « 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 либо наличными средствами в кассу 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 приходятся 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 (плenumе) 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 № 1к Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов

Перечень видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, видов стипендиального 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. Заработная 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. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.

1.3. Денежное содержание, начисленное государственным и муниципальным служащим за отработанное время.

1.4. Заработная 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 стипендиального 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 переезд на 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:

к юбилейным датам (для мужчин - 50 лет, 60 лет и далее каждые 10 лет; для женщин - 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 10 лет);

при увольнении в связи с выходом на пенсию;

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. Премии, выплачиваемые профсоюзному активу.
6. Выплаты, выдаваемые в виде памятных подарков (поощрений).
7. Суммы, выплачиваемые в виде гонораров за результаты интеллектуальной деятельности (изобретения, полезные модели и др.)