

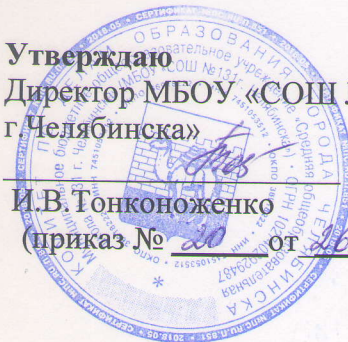
КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 131 г. Челябинска»

454901 г. Челябинск, ул. Зерновая, 11, ИНН/КПП 7451053512 / 745101001, Тел. 262-93-62
e-mail: school131chel@mail.ru

Согласовано:

Протокол заседания
профсоюзного комитета
МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска"
от " 26 " 03 2020 г.
№ 3

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 131
г. Челябинска»
И.В. Тонконоженко
(приказ № 20 от 26.03 . 2020 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 131
г. Челябинска»

(приложение № 1 к коллективному договору МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска")

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 131 г. Челябинска" (далее - МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска").

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок определения размеров и условий оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников школы при достижении успешных показателей и результатов труда.

1.3. Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" разработано в соответствии с нормативными документами:

- Трудовым Кодексом РФ,
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изменениями от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 22.10.2019г. № 3/15);
- Уставом МБОУ "СОШ № 131 Г.ЧЕЛЯБИНСКА".

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров.

1.5. В Положении применены следующие термины и определения:

Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения профсоюзного комитета работников МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска".

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника (*приложение 1*), выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

1.6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска".

2. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с 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» (с изменениями).

3. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической 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 работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

М з.пл. – месячная заработная плата учителей;

S з.пл. – базовый оклад (ставка заработной платы);

К пов. – повышение ставки заработной платы за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения;

Fn.n - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

K ур. – уральский коэффициент.

3.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.3. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа. 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.

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

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

3.6. 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 за 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.

3.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, замещения производится раздельно по каждой из должностей.

3.8. Оплата труда работников, осуществляющих деятельность на условиях внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Месячная заработная плата рабочих, специалистов, служащих, руководителей определяется путем умножения размеров должностных окладов их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

3.10. Месячная заработная плата сторожей, вахтеров начисляется за отработанное месячное количество рабочих часов в пределах годовой нормы рабочих часов за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат с учетом районного (уральского) коэффициента.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" 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) 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 МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" на условиях внешнего совместительства.

4.2. 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.

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.2. Условия, предельные размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

5.3. 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.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 года № 870 «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).

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

- 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.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

5.5. 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 № 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»

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы .

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее – одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическим работникам за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии – соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу – 20 %;
- за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для – обучающихся с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах – 20%.

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

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

6.2. Условия, предельные размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска".

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска" на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013г. № АП-1073/02.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, а также работникам, имеющим педагогическую нагрузку меньше ставки заработной платы, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарифицированной педагогической нагрузки (за исключением учителей начальных классов).

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности

6.6. Выплаты стимулирующего характера директору школы (по должности) устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

6.7. Перечень работ, за которые производятся выплаты стимулирующего характера, а также предельные размеры выплат приведены в *приложении 3* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам мониторинга качественных и количественных показателей деятельности административно-управленческого, основного педагогического и учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих эффективность работы учреждения (*приложение 5*).

6.9. Выплаты стимулирующего характера учитываются для расчета среднего заработка работника.

6.10. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, за непрерывный стаж работы и выслугу лет, за квалификационную категорию устанавливаются с момента подтверждения оснований для выплаты соответствующими документами.

Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются по основной должности.

6.11. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера носят индивидуальный характер;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени или на выполнение определенного объема работ, как основным работникам, так и работникам по совместительству;
- выплаты стимулирующего характера могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности;
- размер выплат может быть уменьшен или снят при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть перераспределение должностей.

6.12. Премияльные выплаты – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение результатов труда МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска", определенных в Положении о материальном стимулировании и премировании работников МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

6.13. Премияльные выплаты осуществляются работникам МБОУ «СОШ № 131 г. Челябинска», добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

6.14. Премииальные выплаты осуществляются работникам МБОУ «СОШ № 131 г. Челябинска», добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

6.15. Порядок премирования:

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

6.16. Материальная помощь выделяется по приказу директора школы в исключительных случаях при наличии фонда оплаты труда. Исключительность случая определяет комиссия в составе: директора, главного бухгалтера, специалиста по кадрам, председателя профкома.

6.17. Материальная помощь выделяется 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 несчастный случай на производстве;
- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника школы.
- при проведении свадьбы сотрудника;
- при рождении у сотрудника ребенка.

6.18. Решение о материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

6.19. В случае смерти близких родственников материальная помощь оказывается в размере 6000 рублей работнику МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

6.20. Размер материальной помощи работникам по иным основаниям определяется в каждом конкретном случае индивидуально с учетом мнения профсоюзного комитета и выплачивается на основании приказа руководителя.

6.20. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов в год.

6.21. Материальная помощь оказывается из фонда оплаты труда МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

7. Условия оплаты труда директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска", заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда руководителя МБОУ «СОШ № 131 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. (приложение 2) Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом Управления по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

7.6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в *приложении 6* к настоящему Положению.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору школы приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг

(выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5. .

Соотношение средней заработной платы директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" и средней заработной платы работников МБОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.11. Из фонда оплаты труда учреждения директору МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.12. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.13. Должностные оклады заместителей директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска", функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска", должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

7.14. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 6 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.15. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" устанавливаются директором школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом *приложения 5* к настоящему Положению.

7.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" и другую информацию.

8.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения

8.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Из фонда оплаты труда МБОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

8.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска"

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска" вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9. Тарификация работников МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

9.1. Для проведения работы по ежегодному распределению учебной и производственной нагрузки между работниками учреждения, установления им компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, в МБОУ приказом директора школы создается тарификационная комиссия.

9.2. В состав тарификационной комиссии включаются: бухгалтер, заместители директора школы, представитель работников, а также другие лица, привлекаемые директором школы к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является директор школы.

9.3. Тарификационная комиссия учреждения использует в своей работе действующие нормативные акты Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, а также настоящее положение по оплате труда работников МБОУ "СОШ № 131 г.Челябинска".

9.4. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

9.5. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

9.6. Для проведения тарификации работников учреждения директором школы готовятся следующие документы:

- приказ о создании тарификационной комиссии;
- приказ о нагрузке педагогических работников;
- учебный план;
- приказ о комплектовании классов, групп продленного дня согласно статистическому отчету (форма ОШ-1);
- справка о комплектовании групп в детских садах учреждения;
- приказ о делении классов на группы при изучении отдельных учебных предметов;
- приказ о распределении факультативных, индивидуально-групповых занятий;
- штатное расписание;
- приказы о возложении дополнительных обязанностей на работников учреждения;
- справка об убираемой площади в 1 смену, во 2 смену;
- площадь убираемого двора (асфальт, газоны)
- и другие необходимые документы.

9.7. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и подписывается председателем тарификационной комиссии, представителем работников (председателем ПК).

9.8. Вакантные должности (профессии рабочих), где они имеются, отражаются в тарификационных списках.

9.9. Изменение тарификации в течение учебного года осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

9.10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

9.11. Минимальная заработная плата работников в учреждении не может быть ниже минимального размера оплаты труда МРОТ, установленного Правительством РФ.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих** ^{<1>}

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

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; кладовщик; машинист по стирке белья	4287

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих** ^{<1>}

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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	4777

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам	5424
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	5643

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; юристконсульт ; контрактный управляющий	6509
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7597

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5747

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3097
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3216

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	15100

	учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
--	--	--

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	17137

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

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

**Объемные показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением**

№ 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	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, находящихся на семейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната	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 дошкольное отделение и/или вечернее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
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 (за каждую)		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 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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБОУ "СОШ № 131 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100 % от должностного оклада
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50% от должностного оклада
3)	<i>за заведование учебными кабинетами</i>	
	учителям, ответственным за учебные кабинеты физики, химии, биологии, информатики	до 20% от должностного оклада
	учителям – ответственным за учебные кабинеты русского языка и литературы, математики, истории, иностранного языка, ОБЖ, начальной школы	до 5 % должностного оклада
	учителям, ответственным за спортзал	до 10% от должностного оклада
	учителям за заведование школьными учебными мастерскими (столярными, слесарными, кулинарии, швейными и другие), за каждый вид.	до 10 % должностного оклада
	пришкольным участком (с апреля по октябрь)	до 20% от должностного оклада
4)	за классное руководство	3000 рублей¹
5)	за проверку письменных работ:	до 20 %
	учителям начальных классов (1-4 классы)	до 10% от должностного оклада
	учителям русского языка	до 15% от нагрузки
	учителям математики и иностранного языка	до 10% от нагрузки
	учителям физики, биологии, химии, географии, истории и обществознания	до 5 % от нагрузки
6)	за руководство школьными методическими объединениями	до 20 % от должностного оклада учителя

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
7)	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований	до 20% от должностного оклада
8)	организация валеологической работы с учащимися	до 10% от должностного оклада
9)	администратору школьного сайта	до 20 % должностного оклада
10).	за курирование программного обеспечения "Сетевой город"	до 30 % должностного оклада
11)	за работу по предупреждению ДТП и пропаганде ПДД, и взаимодействие с ГИБДД	до 20 % должностного оклада
12)	за ведение документации педсовета, педконсилиума, протоколов	от 5 до 15 % должностного оклада
13)	за организацию краеведческой работы с учащимися	до 10% от должностного оклада
14)	за ведение документации и осуществления контроля за организацией горячего питания учащихся	до 20% от должностного оклада
15)	за работу с опекаемыми детьми и взаимодействие с органами по защите их прав	до 20% от должностного оклада
16)	за организацию работы (кураторство) НОУ	до 40% от должностного оклада
17)	за организацию работы по составлению и корректировке расписания занятий	до 50% от должностного оклада
18)	за работу по учёту военнообязанных и допризывной молодежи и взаимодействие с РВК	до 20 % должностного оклада
19)	за работу с архивными документами учреждения	до 20 % должностного оклада
20)	за работу по взаимодействию с ПФ РФ	до 20% должностного оклада
21)	За работу по содействию воспитателям в организации учебно-воспитательного процесса	до 30% должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (<i>Приложение 6</i>)	до 100% от должностного оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания²	

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10% до 15% от должностного оклада
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	до 10% от должностного оклада
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет³	
1)	Педагогическим работникам дошкольного отделения филиала, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20
2)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	20% 30% от должностного оклада
3)	Педагогическим работникам за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	до 10% до 15% до 20% от должностного оклада
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10% до 20% до 30% от должностного оклада

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
2)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям - помощникам воспитателя	1000 руб. 500 руб.
6.	Выплаты молодым специалистам	
1)	Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения ВУЗ (в течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	20000 ⁴ 500 ⁵
7.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	В пределах фонда оплаты труда

Примечания:

1. Устанавливается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для классов в соответствии с типовым положением (25 человек). При фактической наполняемости класса меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Выплата за классное руководство осуществляется 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 производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.
5. Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013 - 2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013 № 8300.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 6 пункта 1, подпунктами 1, 2 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителям директора
МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска"**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	2.	3.	4.
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	за высокие показатели удовлетворенности учащихся и родителей качеством образовательных услуг (по результатам опроса)	до 5%
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 15%
		за руководство педагогическими проектами	до 10%
		за организацию и проведение на базе школы научно-практических, методических, воспитательных мероприятий на районном и городском уровне, имеющих образовательную направленность, в том числе в рамках ФГОС	до 5%
		за результативность работы с социальными партнерами	до 5%
		за оперативное, материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса, исполнительской дисциплины	до 100%
		за создание условий для качественного осуществления учебно-воспитательного процесса	до 100%
		за руководство филиалом	до 100%
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	показатели эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями эффективности работы школы в рамках муниципальной системы оценки качества по основным направлениям работы, определенным	до 100%

		должностной инструкцией	
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1)	За наличие ученой степени:	"кандидат наук"	до 10%
		- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 15%
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*:	- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	до 10%
4. Премияльные выплаты			
1)		по итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		за личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работы школы, проявление инициативы	
		за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	
		за качественное и добросовестное выполнение 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 многолетний добросовестный труд	
		к праздничным (23 февраля, 8 Марта, День учителя) и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)	

Примечания:

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) директору школы - приказом Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом директора школы, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам бухгалтерии
МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска"**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	2.	3.	4.
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность и напряженность	Устанавливается работникам бухгалтерии (за исключением главного бухгалтера) за: ведение персонифицированного учета работников школы в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые положения Инструкции по бюджетному учету, в условиях изменяющейся законодательной базы	до 70%
		сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу вышестоящих учреждений	до 50%
		предоставление оперативной информации по запросу ИФНС и ПФР, ФСС, Росстат	до 50%
		ведение операций многоканального финансирования	до 50%
		за работу с архивом	до 50%
		внедрение передовых форм и методов учета	до 50%
		внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности	до 50%
2)	за высокие результаты работы	показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы	до 100%
2. Выплаты за качество выполняемых работ			

1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	эффективность финансовой деятельности школы	до 100%
		качественное составление и своевременное представление периодической отчетности	
		высокий уровень исполнительской дисциплины	
3. Премияльные выплаты			
		по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		к праздничным (23 февраля, 8 Марта, День учителя) и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)	

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
обслуживающему персоналу
МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска"**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	2.	3.	4.
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность и напряженность	участие в проектах, мероприятиях, за работу по информатизации системы образования	до 50%
		ведение персонифицированного учета сотрудников	до 50%
	за работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	библиотечным работникам, учитывая работу по сохранности, систематизации и ведению документации учебного фонда	до 65%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	в соответствии с заданием, установленным директором школы	до 50%
3)	за высокие результаты работы	показатели устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы	до 100%
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	за личный вклад работника в достижении эффективности работы школы	показатели эффективности труда работника устанавливаются директором школы в соответствии с достигнутыми показателями эффективности работы школы	до 100%
		качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	
3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет			
1)	библиотечным работникам при стаже работы:	от 1 года до 10 лет	до 20%
		от 10 и выше	до 30%
3. Премияльные выплаты			
		по итогам работы за отчетный период	Фиксированная сумма,

	за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение	исходя из ФОР
	за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	
	за активное участие в подготовке школы к новому учебному году	
	за обеспечение 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 (50, 55, 60, 65, 70 лет)	

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
обслуживающему персоналу
МБОУ "СОШ № 131 г. Челябинска"**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия и показатели выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	2.	3.	4.
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность и напряженность	Устанавливаются работникам, учитывая особенность работы, выход за рамки должностных обязанностей, интенсивность труда и загрузку работников, в соответствии с уставными задачами школы с учетом содержания и объема работы;	до 100%
2)	за выполнение особо важных срочных работ	выполнение дополнительного объема работ, не входящего в основные должностные обязанности	до 50%
2. Выплаты за высокие результаты работы			
1)	За высокие результаты работы	Устанавливаются работникам за стабильные высокие результаты работы в течение года в соответствии с показателями эффективности работы школы: -за качественное выполнение служебных обязанностей; -за качественное содержание помещений и участков в соответствии с требованиями СанПиН; -за высокий уровень выполнения служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня санитарно-гигиенического режима школы, эксплуатационного порядка помещений, инвентаря и территорий; - за оперативное и качественное устранение, а также предотвращение аварийных ситуаций, выполнение заявок; - за обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования;	до 100%
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	Устанавливается за инициативность и выход за рамки должностных обязанностей при выполнении служебных работ и высокой результативности труда, обеспечивающего высокие показатели оценки эффективности работы школы:	до 100%

		<ul style="list-style-type: none"> - за отдельную качественно выполненную особую важную (срочную) работу, поручение; - за личный вклад в подготовку школы к новому учебному году, активное участие в ремонте школы и проведении ремонтных работ; подготовку школы к зимнему сезону; - за личный вклад в экономию топливно-энергетических ресурсов, сохранность имущества, - за личный вклад в поддержании работоспособности материально-технического обеспечения школы 	
4. Премияльные выплаты			
		<ul style="list-style-type: none"> - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) 	Фиксированная сумма, исходя из ФОТ
		- за отдельную качественно выполненную особую важную (срочную) работу, поручение;	
		- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;	
		- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году;	
		- за высокий профессионализм;	
		- за многолетний добросовестный труд;	
		- к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя) и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)	

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
2.	Общеобразовательные учреждения	50 007	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372