# I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (далее - Положение), разработано в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/193695/0) Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/8717817/0) Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/8720516/0) Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 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", [Едиными рекомендациями](http://internet.garant.ru/document/redirect/5222838/0) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»

3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6000), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

1) [единого тарифно-квалификационного справочника работ](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) [единого квалификационного справочника](http://internet.garant.ru/document/redirect/180422/0) 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/5222838/0) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

# II. Основные условия оплаты труда

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с [приложениями](#sub_11)  к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [разделом VI](#sub_10600) настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [разделом VI](#sub_10700) настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/157) Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180094/0), установленного законодательством Российской Федерации.

# III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени ([норму часов](http://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/1000) педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

, где:

 - месячная заработная плата учителей;

 - ставка заработной платы;

 - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

 - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

 - выплаты компенсационного характера;

 - выплаты стимулирующего характера;

 - [уральский коэффициент](http://internet.garant.ru/document/redirect/12114074/1)**.**

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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

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

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

19. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, 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 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.

20. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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.

# IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего [совместительства](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/601).

22. 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.

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

24. 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

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](http://internet.garant.ru/document/redirect/12114074/1));

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/144), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим [профессиональным квалификационным группам](http://internet.garant.ru/document/redirect/5425760/0) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

28. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются [статьями 92](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/92)**,** [117](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/117)и[147](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/147) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/183748/0)Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/182914/0) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с [Федеральным законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/70552676/3) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](http://internet.garant.ru/document/redirect/12114074/1)). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12114074/0) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149-154](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/149) Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

Доплата 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12161618/0) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

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

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

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

# Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | Размеры выплат за  работу  в условиях,  отклоняющихся  от нормальных  (% от должностного  оклада или  фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>: | |
| 1) | за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования | 20 % |
| 3) | работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником) | 20 % |
| 4) | работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах | 20 % |
| 5) | работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу | 20 % |
| 8) | работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу | 20 % |
| 10) | работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах | 15 % |
| 2. | Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <2>: | |
| 1) | за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками | 2 % |
| 2) | классное руководство (областной бюджет) <3> | 3 000 рублей |
| 3) | денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) <3> | 5 000 рублей |
| 4) | проверку письменных работ <3> | 1 % |
| 5) | руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями) | 5 % |
| 6) | работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20 % |

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

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

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

# VI. Виды выплат стимулирующего характера

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/144), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, [приложениями](#sub_19) 3, 4к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений 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.

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.

Показателями и критериями для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть:

1. За личный вклад:

- доплата до МРОТ установленного на данный момент в стране, при условии выполнения нормы рабочего времени, с учетом установленной нагрузки;

-за работу с ГОЧС, военкоматом, курирование юнармейского направления -50%;

- за организаторскую работу в коллективе-20%;

-за организацию работы с зелеными насаждениями учреждении-55%;

- за поддержание в рабочем состоянии аудио и световой аппаратуры-70%;

-за организацию работы по контролю питания детей -20%;

- за работу с детскими объединениями- 100%;

- за работу с детским коллективам-100%;

- за функционирование сайта школы-35%;

-за обслуживание компьютерной техники- 100%;

-представительство в судах и иных организациях по юридическим вопросам-100%;

- за организацию технической работы по закупкам товаров, работ и услуг-40%;

- за организацию работы по своевременному представлению срочных, объемных внеплановых расчетов, отчетов и сведений-100%;

2) За сложность напряженность:

-за работу с музеем школы-55%;

- за работу с учащимися, требующими индивидуального подхода, социально-педагогической поддержки-34%;

- за кураторство кадетских классов- 50%;

-за работу с учащимися медианаправленности-60%;

- за проведение расширенных социально-логопедических консультаций-69%;

- за ведение работы на информационных ресурсах-100%;

- за работу с Пенсионным фондом РФ- 100%;

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено [законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6000) Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным 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.

36. Премирование работников МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»

Премии устанавливаются в % к должностному окладу.

Критериями премирования работников МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска» являются:

-проведение выполненного урока с показом передового опыта -50%;

-участие в эксперименте с предоставлением конкретных результатов-50%;

-разработка методических рекомендаций и пособий, новых образовательных программ, методик-50%;

-участие в районных, городских комиссиях, творческих группах по проблемам образования-30%;

-проведение внеклассного или общешкольного мероприятия -50%;

-творческое руководство работой МО-20%;

- успешная работа классного руководителя по созданию и развитию воспитательной системы класса-30%;

- результативная работа классного руководителя по организации кадетского образования-30%;

- качественная работа классного руководителя в системе «Сетевой город» -20%;

-общественная работа в МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»-50%;

-достижение учащимися более высокого уровня знаний по результатам выступления в районных, городских и областных олимпиадах и конкурсах-50%;

-качественная организация летнего труда и отдыха учащихся-100%;

-внедрение и обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»-50%;

-за активную реализацию воспитательного компонента в образовании-30%;

- за реализацию значимых направлений в образовательном и воспитательном пространстве школы- 30%;

- за успешную работу по реализации стандартов воспитания и образования-70%;

- за результативное разрешение конфликтных ситуаций-20%;

- выполнение разовых поручений по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных должностными обязанностями - 100%;

- по результатам мониторинговых исследований качества образования-50%;

- предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине коллектива-50%;

- качественное составление и своевременное предоставление периодической отчетности-50%;

- качественное ведение бухгалтерского учета и делопроизводства-50%;

- отсутствие замечаний по результатам текущих проверок со стороны контрольно-ревизионных органов-50%;

-вклад в техническое перевооружение школы 50%

-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ 30%;

-содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка- 50%;

-проведение генеральных уборок 50%;

-техническое сопровождение бухгалтерских и иных информационных систем -70%;

-за участие в создании информационного продукта, контента-50%;

-за подготовку расширенной бухгалтерской документации по запросам работников и вышестоящих органов -100%;

- за проведение расширенных юридических консультаций для работников школы- 100%;

-проведение ремонтных и иных работ в рамках функционирования, поддержания в рабочем состоянии оборудования и помещений здания -100%;

- обеспечение функционирования программных продуктов-50%

- за участие в региональных и городских мероприятиях-50%;

- за организацию и обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия)- 50-100%

- за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий- 100%.

Предусматривается выплата премий (при наличии средств):

- за высокие показатели в труде и в связи с профессиональными праздниками;

- к Новому году;

- к Международному женскому Дню;

- к Дню защитника Отечества;

- к юбилейным датам;

37. С целью усиления социальной защищенности и улучшения материального положения работников может быть выплачена материальная помощь по заявлению работника и при наличии средств в следующих случаях:

- к очередному ежегодному отпуску (оздоровительные); 10 000,00

- смерти жены, мужа, детей, родителей, родных братьев или сестер (на погребение при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство)-10 000,00 рублей ;

- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака); 10 000,00

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов)10000,00

- при потере единственного жилища в следствии ЧП (при предоставлении справок из соответствующих органов)- 50 000,00

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов)5000,00;

- в связи с тяжелым материальным положением 5000,00;

- острой необходимости по другим уважительным причинам;

- в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)10 000,00

Размер материальной помощи не может превышать 50 000,00 рублей на одного сотрудника в календарном году.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет.

Все выплаты премиального характера производятся при наличии средств.

# VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

# и главного бухгалтера

38. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

40. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждения. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в [приложении](#sub_18) 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета 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 руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип образовательного учреждения | Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда | | | | | | |
| высшая | I | II | III | IV | V |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 2. | Общеобразовательные учреждения | свыше  1700 | от 1301  до 1700 | от 701  до 1300 | от 451 до  700 | от 351 до  450 | до 350 |

43. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в [приложении](#sub_1013) 5к настоящему Положению.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/4043), 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.

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом [приложения](#sub_1010) 4 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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 бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.

46. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

47. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с [Положением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/0) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с [абзацем первым](#sub_152) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

49. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

50. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

51. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

52. 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.

53. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/4043), 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.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/144), 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](#sub_1010) 4 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.

# 

# IX. Заключительные положения

57. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

58. 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.

59. Фонд оплаты труда работников учреждения 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.

60. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

62. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном [законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/74) порядке.

Приложение 1

# Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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](http://internet.garant.ru/document?id=8186&sub=0); гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4416 |

# Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Профессии рабочих,  отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 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](http://internet.garant.ru/document?id=8186&sub=0); водитель автомобиля | 4975 |
| 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](http://internet.garant.ru/document?id=8186&sub=0) | 5920 |
| 3 квалификационный  уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих](http://internet.garant.ru/document?id=8186&sub=0) | 6254 |
| 4 квалификационный  уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных  1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7263 |

# Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

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

# Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный  уровень | Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник | 5587 |
| 2 квалификационный  уровень | Заведующий канцелярией; заведующий складом;  заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5813 |
| 3 квалификационный  уровень | Заведующий производством (шеф-повар).  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6254 |
| 4 квалификационный  уровень | Механик.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6598 |
| 5 квалификационный  уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 6812 |

# Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

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

# Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный  уровень | Начальник отдела | 11066 |
| 2 квалификационный  уровень | Главный: аналитик, эксперт, энергетик | 12065 |
| 3 квалификационный  уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 17652 |

При применении должностного наименования "заместитель" общеотраслевых 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 | 5920 |

# 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 | 6145 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6598 |

# Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

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

# Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 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 [<\*>](file:///C:\Users\155глав\Desktop\Положение%20об%20оплате\Изменение%20с%2001.09.19\Приложение%204.docx#sub_999) | 15084 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 17877 |

# Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию | 5500 |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 6600 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 7100 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной | 8900 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 9900 |

# Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

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

# Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Должности | Оклад  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 6705 |
| 6 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7037 |
| 7 квалификационный уровень | Контрактный управляющий; ведущий специалист | 7370 |
| 8 квалификационный уровень | Ведущий специалист | 7822 |

**Приложение 2**

# Показатели оценки сложности руководства муниципальным общеобразовательным учреждением

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  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](#sub_82)) | дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) | 0,2 |
| дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием | 0,3 |
| 9. | Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории | 0,5 |
| дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень | 1 |
| 10. | Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных) | за каждый класс | 3 |
| 11. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающих и администрации |  | 20 |
| 12. | Наличие филиалов[\*](#sub_10003), отделений[\*\*](#sub_10004) (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности[\*\*\*](#sub_10005)  Наличие филиалов[\*](#sub_10003), отделений[\*\*](#sub_10004), реализующих программы дошкольного образования | за каждый филиал, отделение  за каждый филиал, отделение | 50  80 |
| 13. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения | за каждый объект | 50 |
| 14. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12 | за каждое здание | 20 |
| 15. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | 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 |

# **Приложение 3** Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам

# МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | |
| 1) | за сложность, напряженность | до 100 |
| 2) | выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ: | |
| 1) | работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 2) | работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные  программы физкультурно-спортивной  направленности, за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям: |  |
| - всероссийского уровня | 4 |
| - международного уровня | 8 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания: | |
| 1) | за наличие ученой степени: |  |
| - "кандидат наук" по профилю учреждения | 5 |
| - "доктор наук" по профилю учреждения | 10 |
| наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;  - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации 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 учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания | 5 |
| 2) | профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;  - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";  - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры" |  |
| 4. | Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>: | |
| 1) | библиотечным работникам учреждений при стаже работы: |  |
| - от 1 года до 10 лет | 20 |
| - от 10 лет и выше | 30 |
| 2) | педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли при стаже работы: |  |
| - от 5 до 10 лет | 1 |
| - от 10 до 15 лет | 2 |
| - от 15 лет и выше | 3 |
| 5. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников: | |
| 1) | выплата педагогическим работникам <4>: |  |
| - за II квалификационную категорию | 1 |
| - I квалификационную категорию | 2 |
| - высшую квалификационную категорию | 3 |
| 6. | Премиальные выплаты: | |
| 1) | по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | до 150 |
| 2) | итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (месяц, квартал, год) | до 200 |
|  |  |  |

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

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

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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.

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

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

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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

Приложение 4  
Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

# МАОУ «СОШ № 155 г.Челябинска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера  (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2) | за работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 3800 рублей |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие ученой степени:  - "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения  - "доктор наук" по профилю образовательного учреждения | 5  10 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[\*](#sub_11002):  - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;  - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации 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 учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;  - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";  - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения". | 5 |
| 4. | Премиальные выплаты | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | до 100 |

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) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

# Приложение 5

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов | | | | | |
| высшая | I | II | III | IV | V |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения |  | 38653 | 36311 | 33851 | 29050 | 26589 |
| 2. | Общеобразовательные учреждения | 51508 | 45582 | 42682 | 39889 | 34184 | 31284 |
| 3. | Учреждения дополнительного образования | 40263 | 37761 | 35420 | 33068 | 28383 | 26031 |
| 4. | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи |  |  | 30951 | 28383 | 25805 | 23237 |
| 5. | Учреждение дополнительного профессионального образования |  |  | 32520 | 30826 | 29133 | 27427 |
| 6. | Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь |  |  | 36204 | 33519 | 31058 | 28383 |
| 7. | Муниципальные казенные учреждения |  | 33519 | 31284 | 29050 |  |  |