

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБОУ «С(К)ОШ  
г. № 83 г. Челябинска»

Е.В. Жданова

26.01.2024 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»

Протокол № 8/14 от 26.01.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «С(К)ОШ № 83  
г. Челябинска»

Е.А. Мамлеева

« 26 » 01 / 2024 г.

### Изменение 3 в приложение 2 Коллективного договора 2022-2025

#### Положение об оплате труда работников

МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска

от « 26 » января 2024

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда сотрудников Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 83 г. Челябинска» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с:

- 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».

- 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 от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изм. от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 №38/22, от 22.10.2019 №3/15; от 27.10.2020 года N 13/4; от 24.11.2020 №14/18; от 23.11.2021 № 24/9; от 22.11.2022 № 34/139; от 28.03.2023 № 37/14; 24.01.2024 № 46/3).

- Федеральным Законом от 14.12.2015г № 376 – ФЗ «О внесении изменений в статью 182- ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

- Постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 21.02.2022 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

- Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014г. «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» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

- Законом Челябинской области от 19.12.2013г 617-ЗО « О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и внесении изменения в статью 7 Закона Челябинской области «Об образовании в Челябинской области». (данном законом предусмотрен перечень должностей работников общеобразовательных учреждений, оплата труда которых осуществляется за счет субвенций из областного бюджета).
- письмо Комитета по делам образования города Челябинска от 26.08.2020 №16-03/5845 «О выплате денежного вознаграждения за классное руководство».
- Трудового кодекса РФ.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, учредителем которых является Комитет по делам образования города Челябинска. Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок определения размеров и условий оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя коррекционная общеобразовательная школа №83г. г.Челябинска» (далее –школе) с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников школы, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного муниципального задания.

При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых должностных обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 83 г.Челябинска» устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников школы;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;

- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками школы.

1.5. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) мнения общего собрания трудового коллектива.

## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты, которые указываются в трудовом договоре с работником.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения устанавливается в соответствии с перечнем профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, профессиональным квалификационным группам должностей работников образования определяется в соответствии с **Приложением №1** к Положению об оплате труда работников МБОУ «СКОШ № 83 г. Челябинска»

2.3 Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре с сотрудником.

2.4 Согласно регионального соглашения о минимальной заработной плате в Челябинской области месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда ( ст.129 ,133.1. ТК РФ). Месячная заработная плата работника, не отработавшего за этот период норму рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.5 Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время. Учет фактически отработанного времени ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.6 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2.7 Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

2.8 Документы-основания для начисления зарплаты работникам служат: штатное расписание; трудовой договор; табель учета рабочего времени, приказы, утвержденные руководителем. Ответственные должностные лица должны заполнять, подписывать, утверждать табель учета рабочего времени руководителем учреждения:

- за табель учета рабочего времени по городскому бюджету ответственное лицо: заместитель директора по АХЧ.

- за табель учета рабочего времени по областному бюджету ответственное лицо: заместитель директора по УР.

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

2.10. Выплаты стимулирующего характера, условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников школы.

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

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

2.12. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет количество ставок заработной платы, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

### **III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

3.1. 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.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014г. «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».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

3.3. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю устанавливается педагогическим работникам: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; педагогам-библиотекарям; тьюторам.

3.4. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям «МБОУ С(К)ОШ №83 г Челябинска», осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах.

3.6 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:

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

- $M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата учителей;
- $S_{з.пл.}$  – ставка заработной платы;
- $F_{н.н}$  – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;
- $N_{ч.}$  – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;
- $V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;
- $V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;
- $K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

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

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

Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно (согласно приказу руководителя учреждения и табеля учета рабочего времени на замещение часов.)

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

3.9. Выплата за квалификационную категорию (установленная в процентах, в абсолютных величинах) назначается с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

3.10. Срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию,</b>
---	---

	<b>установленную, но должности, указанной в графе 1</b>
Учитель	Учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, (при выполнении учебной работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Педагог образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОПЛАТЫ ЧАСОВ ЗА ДОМАШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ, ОПЛАТА ЧАСОВ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

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

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

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).

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.

4.2. Оплата часов внеурочной деятельности производится из средств фонда оплаты труда учреждения. Стоимость часа оплачивается согласно ставке заработной платы учителя с учетом объема установленной учебной нагрузки, пропорционально отработанному времени.

4.3. При возложении на педагогических работников учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учебное заведение, количество часов (установленное для обучения таких детей) и размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов работы в неделю.

Возложение обязанностей по обучению на дому детей, сроки и оплата педагогическим работникам учреждения по обучению на дому детей устанавливается приказом руководителя, табелем учета рабочего времени.

#### **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата работникам за классное руководство.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом 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 Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 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:

- на работах с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда (работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением) - 4 процента от должностного оклада, ставки заработной платы.

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 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.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.";

5.1.2. 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 Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам 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».



В Челябинской области установлен районный коэффициент равный 15%. Районный коэффициент начисляется на заработную плату в целом, а не на отдельные ее составляющие.

В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2018 г. N 14-3/10/В-3162, районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, в который включаются в том числе премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации, и другие выплаты, установленные системой оплаты труда организации.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату в целом, включая в том числе предусмотренное системой оплаты труда вознаграждение, выплачиваемое единовременно.

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы –до 100 % от должностного оклада

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 –до 100 % от должностного оклада;

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 –до 100 % от должностного оклада.

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) В связи с занятостью некоторых категорий работников (вахтер, сторож) на работах непрерывного цикла и с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 12 месяцев (год). Норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из 40-часовой рабочей недели. В норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность, отпуск, отпуск без сохранения платы и т.п.); Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере (по графику). По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей и приказа по учреждению оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ). Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов по производственному календарю. В случае если рабочее время по графику совпало с праздничным днем по Трудовому кодексу РФ, оплата за работу в этот день производится в повышенном размере, то отработанное время не будет являться сверхурочным, так как оно уже оплачено в соответствующем (двойном) размере. При увольнении сотрудника, из категории с установленным суммированным учетом времени, необходимо производить сравнение пропорционально отработанным месяцам с учетом даты увольнения.

Доплата за работу в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года 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;

За работу в ночное время - **35%** часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (основание п.38 решения Думы от 26.10.2010 № 18/7).

б) 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;

**6.1) повышенная оплата сверхурочной работы сторожам учреждения:**

Производится работнику за первые два часа каждого рабочего дня (смены) в учетном периоде должна быть не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки, за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки.

Учетный период в учреждении установлен – календарный месяц.

Часовая тарифная ставка (в текущем месяце) определяется путем деления оклада на количество рабочих часов по норме 40-часовой рабочей неделе текущего месяца (по производственному календарю).

Количество часов, отработанных сотрудником сверхурочно, определяется по таблице учета рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, если сотрудник написал соответствующее заявление.

При суммированном учете сверхурочными считаются часы, которые отработаны свыше установленной для учетного периода нормы рабочего времени. При этом работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени ([п. 1 разъяснения № 13/п-21](#), утвержденного [постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21](#)).

**6.2) повышенная оплата сверхурочной работы педагогическому персоналу учреждения:**

В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Часовую тарифную ставку целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, например при 36-часовой рабочей неделе, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Применение такого порядка расчета части оклада за час работы для оплаты сверхурочной работы позволяет за равное количество часов, отработанных в различных месяцах, получать одинаковую оплату. (Письмо Минздрава России от 02.07.2014 № 16-4/2059436)

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других 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.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к фактически протарифицированным часам:

-за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования

- работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - 20 %;

-повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с **Приложением 2 к настоящему Положению.**

5.1.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство:

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- осуществлять преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временно замещать длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- отменять выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

- в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех

случаев его определения учитываются все, предусмотренные системой оплаты труда, виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату компенсационного характера, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам в соответствии с **Приложением 2 к настоящему Положению**.

## **VI. 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 стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- материальная помощь.

6.2. Размеры и условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Приложениями № 3- 5 к настоящему Положению, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. Перечень выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с уставными задачами школы, а также показателям оценки эффективности работы работников школы, устанавливаемым приказом директора школы, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников школы устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.4 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.

6.5. 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 20.06.2013 № АП-1073/02.

6.6. 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.

6.7. 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).

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

При премировании учитываются:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение определенного периода работы в выполнении важных работ и мероприятий.

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

7.1 Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 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.

Показатели оценки сложности руководства МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Показатель	Итого (4*5)
1	2	3	4	5	6
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3	95	28,5
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2	95	19
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	3	0,6
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5	14	7
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5	0	0
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2	0	0
7.	Количество детей-сирот и	дополнительно за			

	детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	каждого учащегося (воспитанника)	0,2	9	1,8
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	95	19
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3	95	28,5
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1	40	40
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5	2	1
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1	7	7
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1	1	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3	0	0
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20	есть	20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности*** Наличие филиалов*,	за каждый филиал, отделение	50	нет	0
		за каждый филиал,	80	нет	0



	отделений**, реализующих программы дошкольного образования	отделение			
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50	нет	0
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	нет	0
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид			
	- спортивного зала		10	1	10
	-тренажерного зала		10	0	0
	- спортивной площадки		15	1	15
	- хоккейного корта		15	0	0
	- лыжной базы		15	0	0
	- стадиона		25	0	0
	- бассейна		25	0	0
	- учебных мастерских		5	5	25
	- библиотеки		5	1	5
	- музея		5	0	0
	- актового зала		5	0	0
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)		5	0	0
- учебной предметной лаборатории		10	0	0	
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15	0	0
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10	1	10
	Самостоятельная организация питания		15	0	0
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20	нет	0
19.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по	за каждый вид			

	целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей		20	есть 4 гаража	80
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10	0	0
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30	0	0
<b>Всего:</b>					<b>318,4</b>

Исходя из набранного количества баллов, МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» относится к V группе по оплате труда руководителя:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов	Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда
		V	V
1	2	3	
1.	Общеобразовательные учреждения	до 350	38340,00

7.3. 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».

7.4. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями.

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.

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

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, 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.

7.6. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры, решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом 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 и закрепляются в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом 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 и закрепляются в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.9. 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 - Комитетом 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, 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).

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Комитетом по делам образования города Челябинска в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

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

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.

- заместитель руководителя по УР, ВР – на 10-30%;
- заместитель директора по безопасности – на 10-30%
- заместитель руководителя по АХЧ – на 30%;
- главный бухгалтер – на 30%

7.11. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и 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, с **Приложением 2** к Положению об оплате труда работников МБОУ «СКОШ № 83 г.Челябинска», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляются в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и 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 и закрепляются в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с **Приложениями № 3, 4, 5, 6** к Положению об оплате труда работников МБОУ «СКОШ № 83 г.Челябинска», 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) .

## **VIII. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

8.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях на пластиковые банковские карты.

8.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором) согласно ст.136 Трудового кодекса РФ:

- **за первую половину текущего месяца не позднее 25 числа текущего месяца;**
- **оставшуюся сумму - не позднее 10 числа месяца, следующего за текущим.**

8.3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными нерабочими днями выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска

производится не позднее, чем за три дня до его начала, в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

8.4. Заработная плата перечисляется на счета банковских пластиковых карт сотрудников, по их личному заявлению.

8.5. После расчета заработной платы, до 10 числа месяца, следующего за расчетным, сотрудникам учреждения выдается расчетный лист с указанием:

-составных частей выплат;

-с указанием размера и оснований произведенных удержаний;

-общей суммы, подлежащей выплате.

Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

8.6. Изменение размера и условий оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

9.2 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 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 учреждения - работники учреждения, 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.

9.3. 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.

9.4 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.5 Настоящее Положение вступает в силу с 01.03.2023г года и действует до его отмены.

Изменения в положение об оплате труда вносятся в связи с изменениями законодательства своевременно.

Положение об оплате труда является приложением коллективного договора.

Данное приложение определяет четкие правила и особенности выплаты заработной платы, премий, надбавок, других вознаграждений и выплат всех категорий работников учреждения.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СКОШ № 83 г. Челябинска»

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

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	6310

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; юрисконсульт;	8460
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер	9590

**Согласно приказа  
Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015г № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460

Примечание: должность установлена в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	13835
1	2	3
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог;	15680
4 квалификационный уровень	Преподаватель; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18480

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СКОШ N 83 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города 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>:	
1.1)	- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20 %
1.2)	- за работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим	

	трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу	
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	3 %
2)	классное руководство (областной бюджет) <3>	3000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) <3>	5000 рублей
4)	проверку письменных работ <3> :  1-4 классы (за каждый класс)  За проверку письменных работ по математике и русскому языку в 5-9 классах, 10-11 классах  За проверку рабочих тетрадей по устным предметам учебного плана	3%  5%  5%
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	10 %
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
3.	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<2>:	
1)	доплата за расширение зон обслуживания	до 100%
2)	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
3)	доплата за совмещение профессий (должностей).	до 100%
4.	Выплата выходного пособия заместителям директора, главному бухгалтеру при расторжении трудового договора	Одна средняя месячная заработная плата
5.	Выплата районного коэффициента	15%
6.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4%
7.	За работу в ночное время (часовой тарифной ставки оклада)	35%

1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения



работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;  
 <2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;  
 <3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СКОШ N 83 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам к должностным окладам педагогическим работникам, специалистам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада, педагогической нагрузки)
1	2	3
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
1)	<p>за сложность, напряженность</p> <p>-За осуществление дополнительных работ (погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок, стирка штор, жалюзи).</p> <p>- обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц;</p> <p>Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения (соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, оперативное извещение);</p> <p>-Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы во время проведения мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• -За усиленную охрану здания в связи с повышенной криминогенной обстановкой или проведение мероприятий в школе; в соответствии с заданием, установленным директором школы;</li> <li>• За организацию воинского учета всех категорий граждан, работающих в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г.</li> </ul>	до 100

	<p>Челябинска»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• За работу с архивом;</li> <li>• За внедрение инновационных технологий;</li> <li>• Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения (за стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения);</li> <li>• Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники;</li> <li>• Оперативность выполняемой работы (оформление документов в срок);</li> <li>• оформление страховых медицинских полисов, больничных листов;</li> </ul> <p>работа в условиях переуплотненного режима, связанного с производственной необходимостью</p>	
2)	<p><b>выполнение особо важных (срочных) работ:</b></p> <p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий;</p> <p>Ведение документации учреждения;</p> <p>Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам (выполнение требований по срокам и порядку хранения документов);</p> <p>Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах;</p> <p>Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями (постоянный мониторинг информационно- методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам);</p> <p>в соответствии с заданием, установленным директором школы</p>	до 50
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>	
1)	<p><b>работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:</b></p> <p>показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы;</p> <p>-качественное исполнение своих служебных обязанностей, качественное составление и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации, высокий уровень исполнительской дисциплины (посещение организационно-методических мероприятий, семинаров, совещаний).</p> <p>- за ресурсосбережение при выполнении работ (осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии);</p> <p>- Содержание помещений, участков в строгом соответствии с</p>	до 100

2)	<p>санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений;</p> <p>Коммуникативная культура (умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками посетителями учреждения).</p> <p>-за создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота;</p> <p>-за установку новых информационных программ, за создание отчетности в электронном варианте. (Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения);</p> <p>Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета.</p>	10
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</b>	
1)	за наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	5
	- "доктор наук" по профилю учреждения	10
2)	<p>наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки &lt;1&gt;:</p> <p>- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры"</p>	5
4.	<b>Выплаты за стаж работы, выслугу лет &lt;2&gt;:</b>	
1)	библиотечным работникам учреждений при стаже работы:	
	- от 1 года до 10 лет	10
	- от 10 лет и выше	15
2)	педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет	10
	- от 10 до 15 лет	15
	- от 15 лет и выше	20
5.	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:</b>	
1)	выплата педагогическим работникам <4>:	

	- I квалификационную категорию	3
	- высшую квалификационную категорию	5
6.	Премияльные выплаты Приложение 4:	
1)	по итогам работы за отчетный период педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.)	до 150
2)	итогами работы за отчетный период обслуживающему персоналу (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.)	до 200
3)	Разовые премии к праздничным датам	до 100
7.	Повышающий коэффициент к ставкам (окладам) молодым педагогическим работникам в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования	0,2 за фактическую нагрузку

<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 по факту педагогической нагрузки.

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 3.1  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СКОШ N 83 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам к должностным окладам заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ № 83 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)	<p>за сложность, напряженность</p> <p>-За осуществление дополнительных работ (погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок, стирка штор, жалюзи).</p> <p>- обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц;</p> <p>Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения (соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, оперативное извещение);</p> <p>-Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы во время проведения мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-За усиленную охрану здания в связи с повышенной криминогенной обстановкой или проведение мероприятий в школе; в соответствии с заданием, установленным директором школы;</li></ul>	до 100

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• За организацию воинского учета всех категорий граждан, работающих в МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»;</li> <li>• За работу с архивом;</li> <li>• За внедрение инновационных технологий;</li> <li>• Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения (за стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения);</li> <li>• Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники;</li> <li>• Оперативность выполняемой работы (оформление документов в срок);</li> <li>• оформление страховых медицинских полисов, больничных листов;</li> </ul> <p>работа в условиях переуплотненного режима, связанного с производственной необходимостью</p>	
2)	<p><b>выполнение особо важных (срочных) работ:</b></p> <p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий;</p> <p>Ведение документации учреждения;</p> <p>Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам (выполнение требований по срокам и порядку хранения документов);</p> <p>Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах;</p> <p>Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями (постоянный мониторинг информационно- методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам);</p> <p>в соответствии с заданием, установленным директором школы</p>	до 50
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>	
1)	<p><b>работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:</b></p> <p>показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы;</p> <p>-качественное исполнение своих служебных обязанностей, качественное составление и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации, высокий уровень исполнительской дисциплины (посещение организационно-методических мероприятий, семинаров, совещаний).</p> <p>- за ресурсосбережение при выполнении работ (осуществление</p>	до 100

	<p>рационального расходования материалов, электроэнергии);</p> <p>- Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений;</p> <p>Коммуникативная культура (умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками посетителями учреждения).</p> <p>-за создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота;</p> <p>-за установку новых информационных программ, за создание отчетности в электронном варианте. (Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения);</p> <p>Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета.</p>	
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</b>	
1)	за наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	до 10
	- "доктор наук" по профилю учреждения	до 15
2)	<p>наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки &lt;1&gt;:</p> <p>- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры"</p>	до 10
4.	<b>Премиальные выплаты Приложение 4:</b>	
1)	по итогам работы за отчетный период заместителям директора, главному бухгалтеру (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.)	до 100
2)	Разовые премии к праздничным датам	до 100

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

#### 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, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении:

- 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  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СКОШ N 83 г. Челябинска»

## Премияльные выплаты

Премияльные выплаты направлены на поощрение работников за достижение ими определенных результатов, выполнение обязательств, стимулирования дальнейшего возрастания результатов труда. Основанием для премияльных выплат являются конкретные результаты труда работника в отчетный период, с учетом его личного вклада в решение задач, стоящих перед Учреждением (перечень и критерии показателей эффективности деятельности МБОУ «СКОШ № 83 г. Челябинска»).

Премияльные выплаты производятся:

- при подведении итогов учебного года;
- за выполнение методической работы;
- за проведение общешкольных мероприятий;
- за участие в федеральных, региональных, городских, районных мероприятиях;
- победителям (участникам) спортивных соревнований различного уровня;
- победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства;
- за внедрение новых форм и методов обучения;
- за результаты работы учителя как классного руководителя;
- за проведение открытых мероприятий различного уровня;
- за результаты методической работы;
- за организацию и добросовестную работу в летнем оздоровительном лагере;
- за организацию и добросовестную работу на пришкольном участке;
- за активное участия в общественной жизни школы;
- за высокий уровень дисциплины, педагогической этики;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- за качество и своевременность при сдаче бухгалтером ежемесячной, квартальной, годовой отчетности.
- выполнение важной, срочной работы;



- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)
- за активное участие и высокие результаты по итогам подготовки школы к новому учебному году;
- за активное участие в ремонте школьного здания и оборудования;
- улучшение материально-технической базы школы (эффективное приобретение оборудования, инвентаря);
- своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками школы;
- иные единовременные (разовые) выплаты (при наступлении конкретного события):
  - в связи с профессиональными праздниками;
  - в связи с памяtnыми, юбилейными, праздничными датами.

Отчетным периодом является:

- месяц
- квартал
- полугодие
- год.

Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей. Такая премия выплачивается каждому конкретному работнику по результатам работы за месяц. Основными показателями для выплаты ежемесячной премии являются: успешное и добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда.

Квартальная премия. Премирование работников осуществляется по результатам работы за квартал. Данная премия выплачивается 1 раз в квартал при условии соблюдения каждым сотрудником высокого качества услуг, объема и сроков выполнения задания, работ и услуг в течение квартала. Данная премия выплачивается работникам в последнем квартальном месяце.

Премия по результатам полугодия. Премирование работников производится по результатам работы за полугодие. Данная премия выплачивается 1 раз в полугодие при условии соблюдения каждым работником высокого качества образовательных услуг в течение полугодия. Данная премия выплачивается сотрудникам в последних числах декабря, мая.

Премия по результатам года.

Премия по итогам года выплачивается всем работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» по результатам работы в прошедшем году с учетом достигнутых показателей (муниципальное задание, показатели эффективности учреждения). Данная премия выплачивается 1 раз в год. Расчетный период с 1 января по 31 декабря соответствующего года.

Поощрительные премиальные выплаты производятся также в связи с юбилеем сотрудника (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет), в связи с праздниками (8 марта, 23 февраля, Новый год, День учителя). Размер премии устанавливается директором в момент выплаты в зависимости от экономии фонда зарплаты и притока средств от разного вида деятельности, строго индивидуально до 100% от должностного оклада.

Если премия начисляется одновременно всему коллективу или всему педагогическому коллективу (например, по итогам какого-либо периода), то размеры премий каждого в данном случае согласовываются с профсоюзным комитетом.

Размер премии устанавливается директором в момент выплаты в зависимости от экономии фонда зарплаты и притока средств от разного вида деятельности, строго индивидуально:

- по итогам работы за отчетный период заместителям директора, главному бухгалтеру (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.) – до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за отчетный период педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.) до 150% должностного оклада;
- по итогам работы за отчетный период обслуживающему персоналу (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.) – до 200% от должностного оклада.

При начислении премиальной суммы коллективу работников в целом каждый работник этого коллектива должен представляться к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива. (Приложение 5)

Премии выплачиваются работникам в течение месячного срока.

Премия работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» может быть начислена одновременно по итогам месяца и по итогам года.

Решение о выплате надбавок стимулирующего и компенсационного характера, премировании, оказании материальной помощи работнику и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании рекомендаций Профсоюзного комитета.

Премиальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, до отмены дисциплинарного взыскания.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату в целом, включая в том числе предусмотренное системой оплаты труда вознаграждение, выплачиваемое единовременно.

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
к перечню и размеру стимулирующих выплат (надбавок и премий)  
к должностным окладам педагогическим работникам,  
специалистам и техническому персоналу  
МБОУ «СКОШ № 83 г. Челябинска»

#### Показатели эффективности работы МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»

1. Достижение количественных и качественных показателей, определенных муниципальным заданием.

2. Исполнение компетенций образовательного учреждения, установленных законом РФ «Об образовании»:

-материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

-привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств;

-предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств;

-разработка и доведение до сведения общественности публичного отчета (не позднее 1 сентября текущего года);

-кадровое обеспечение образовательного процесса;

-обеспечение соответствия действующему законодательству устава, локальных актов образовательного учреждения, своевременная разработка и утверждение документации, регламентирующей образовательный процесс: образовательных программ и учебных

планов, рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков (по согласованию с органами управления образованием);

-обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса, создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений, контроль их работы в целях охраны и укрепления здоровья обучающихся, воспитанников;

-осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся образовательного учреждения, в т.ч. с использованием программного продукта «Сетевой город - Образование»;

- эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий.

3. Выполнение лицензионных и аккредитационных требований и показателей.
4. Реализация образовательных программ в полном объеме.
5. Достижение высокого качества образования.
6. Наличие системы воспитательной работы, системы дополнительного образования.
7. Эффективная реализация программы развития образовательного учреждения.
8. Участие учреждения в инновационной (экспериментальной) деятельности.
9. Наличие сайта образовательного учреждения, своевременное обновление информации.

**Критерии и показатели  
эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должностям  
«главный бухгалтер», «ведущий бухгалтер»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п.	Показатели	Баллы
1)	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	5
2)	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств.	5
3)	Сдача отчетности в срок бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление администрации.	5
4)	Сложность работы по переходу на новые инструкции по бухгалтерскому учету	5
5)	Подготовку, обработку и хранение архивных документов	5
6)	Своевременное и качественное предоставление отчетности	10
7)	Качественное ведение документации	10
8)	За сдачу внеплановых отчетов	10
9)	За оформление и учёт листов временной нетрудоспособности	5
10)	Качественное выполнение разовых поручений	10

11)	За размещение информации на сайте ЕГИССО, bus.gov.ru	10
12)	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	5
13)	Организация работы с внебюджетными поступлениями	5
14)	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	10
15)	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	10
16)	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
17)	Своевременная выдача расчетных листков	5
18)	Стопроцентное исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	10
19)	Соблюдение установленных лимитов на потребление тепло-энергоносителей.	10
20)	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	до 10
21)	Систематическое повышение профессионального уровня.	2

Эффективность деятельности главного бухгалтера, МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 51 до 75 баллов – 51 -100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада

Эффективность деятельности ведущего бухгалтера, МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – до 150% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада

**Критерии и показатели  
эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должностям  
«заместитель директора по административно-хозяйственной работе» и «заместитель директора по  
безопасности».**

№ п/п.	Показатели	Баллы
1)	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	10
2)	Бесперебойная работа технических систем учреждения (филиала). Отсутствие сбоев.	10
3)	Сохранность нефинансовых активов и своевременное списание оборудования и материалов	5
4)	Санитарно-гигиеническое состояние учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	5
5)	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных условиями жизнедеятельности в учреждении	1 балл - 80%; 2 балла - 90%; 3 балла 100%.
6)	Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств.	10
7)	Качественное ведение документации	5
8)	Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	1
9)	Обеспечение бесперебойной работы учреждения Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	10
10)	Наличие системы проведения инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности. Проведение тренировочных учений	10
11)	Своевременная разработка и обновление должностных инструкций и инструкций по охране труда технического и обслуживающего персонала.	5
12)	Соблюдение установленных лимитов на потребление тепло-энергоносителей.	10
13)	Своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями и договоров на укрепление материально-технической базы учреждения, контроль за их реализацией.	5
14)	Качество проведения ремонтных работ в учреждении.	10
15)	Обеспечение пропускного режима в учреждении (на филиале). Наличие слаженной системы реагирования в экстренных ситуациях.	10
16)	Качественное и своевременное размещение информации в сети Интернет	5
17)	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей.	5
18)	Выполнение поручений администрации.	10

19)	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени.	до 10
20)	Систематическое повышение профессионального уровня.	10

Эффективность деятельности заместителей директора МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 71 до 80 баллов – 51-100% должностного оклада;
- от 51 до 70 баллов – 26-50% должностного оклада;
- от 30 до 50 баллов –10- 25 % должностного оклада

**Критерии и показатели  
эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по  
должностям «заместитель директора по УР», «заместитель директора по ВР»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Своевременная и качественная отчетность по профилю деятельности	До 10
2	Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок и контроля деятельности заместителя директора	До 10
3	Разработка новых локальных актов (положений, регламентов, рекомендаций)	2 балла за каждый документ, но не более 10
4	Приведение в соответствие с нормами действующего законодательства имеющихся локальных актов	1 балл за каждый документ, но не более 5
5	Разработка проектов приказов с последующей реализацией и контролем управленческих решений	2 балла за каждый документ, но не более 10
6	Высокие результаты методической, научно-методической работы, участие в инновационной деятельности (организация и проведение совещаний, семинаров, конференций, мастер-классов)	до 10
7	Осуществление контроля заполнения электронных журналов в ГИС «Сетевой город. Образование»	До 5 баллов
8	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	до 10
9	Информационное обеспечение деятельности учреждения (наличие, обновление сайта, своевременное размещение информации)	до 10
10	Исполнение текущего и перспективного планирования	до 10
11	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	до 30
12	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины педагогических работников;	До 10

Эффективность деятельности заместителей директора МБОУ «С(К)ОШ №83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 71 до 80 баллов - до 100% должностного оклада;
- от 51 до 70 баллов – до 50% должностного оклада;
- от 30 до 50 баллов –до 25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Организация и проведение школьных конкурсов, тематических недель, соревнований и др.	5 (за каждое)
2	Активное привлечение родителей к жизнедеятельности школы ( <i>участие в мероприятиях, регистрация в ЕСИА, подготовка к учебному году</i> )	10 (от 51% и более родителей); 5 (менее 50% родителей)
3	Посещение родителями обучающихся родительских собраний (классных, общешкольных)	10 (76% и более родителей); 5 (от 50% до 75% родителей) 0 (менее 50% родителей)
4	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	До 30
5	Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях и т.п.): - уровень школы - районный уровень - городской уровень - областной уровень	2 4 6 8
6	Наставничество	10
7	Практика студентов, стажировка	5 (за каждого)
8	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, стажировка)	5 (за каждый курс)
9	Участие в научно- практических конференциях/вебинарах/семинарах в качестве активного участника (выступление)	5 (за каждое выступление)
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства - уровень школы - районный уровень - городской уровень - областной уровень	2 4 6 8
11	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках разных уровней - - уровень школы	2



	- районный уровень - городской уровень - областной уровень	4 6 8
12	Соответствие внешнего вида обучающихся требованиям, предъявляемым к школьной одежде	До 10
13	Публикации статей из опыта работы на школьном сайте, в журналах, газетах, сборниках и т.п.	15
14	Наличие наград, грамот, благодарственных писем: - уровень школы - районный уровень - городской уровень - областной уровень - федеральный уровень	2 3 5 8 10
15	Соблюдение этических норм, корректность в общении со всеми участниками образовательного процесса, отсутствие жалоб	10
16	Травматизм в урочной и неурочной деятельности	-5
17	Исполнительская дисциплина	-5 (за каждое нарушение)

Эффективность деятельности сотрудников МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – до 150% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должности  
«специалиста по кадрам»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>
1	Качество организационно – технического обеспечения административно – распорядительной деятельности директора школы.	10
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10
3	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	10
4	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	5
5	Подготовка, обработка и хранение архивных документов.	5
6	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	5
7	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками школы	10
8	Работа с электронной почтой.	10
9	Отсутствие обоснованных претензий со стороны работников школы, учащихся, родителей.	10
10	Своевременная сдача внеплановых отчетов.	10
11	Оформление и учёт листов временной нетрудоспособности.	5
12	Качественное выполнение разовых поручений.	10
13	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника др.).	5
14	Качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот;	5
15	Проведение мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических условий в школе (медицинские осмотры)	5
16	Проведение разъяснительной работы с работниками о нормах трудового законодательства	5
17	Разработка локальных нормативных актов	5
18	Ведение воинского учета	5
19	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	до 10

Эффективность деятельности инспектора по кадрам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – 101 - 150% должностного оклада
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должности «программист»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>
1	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
2	Постоянно высокий уровень настройки базового программного и аппаратного обеспечения	10
3	Высокий уровень профилактических работ	10
4	Выполнение функции мастера обучения пользователей сети	10
5	Участие в организации бесперебойной работы всех звеньев информационной системы школы	10
6	Эффективное определение и осуществление сетевой политики школы	10
7	Отсутствие обоснованных претензий со стороны работников школы, родителей	10
8	Применение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	10
9	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники	10
10	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения	10
11	Качественное выполнение разовых поручений	10

Эффективность деятельности инженера - программиста МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – 101 - 150% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должности «контрактный  
управляющий»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности ОУ	до 20
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности ОУ	до 20
3	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, со стороны проверяющих органов, отсутствие обоснованных жалоб	до 20
4	Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	до 20
5	Эффективность и интенсивность труда	до 20
6	Своевременное в части установленной компетенции: - размещение и обработка необходимой для определения поставщика (исполнителя, подрядчика) информации	до 20
7	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству колледжа, в вышестоящие органы и иные органы, организации.	до 20
8	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности	до 20

Эффективность деятельности контрактного управляющего МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – 101 - 150% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 -25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должности  
«уборщик служебных помещений», «уборщик территории», «плотник»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Выполнение в срок работ по уборке служебных помещений, территории школы, коридоров, лестниц, санузлов от мусора	до 20
2	Своевременная уборка и дезинфицирование туалетов и др. мест общего пользования, вытирание пыли, подметание и мойка полов, лестниц, окон, стен, потоков в служебных помещениях школы. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	до 20
4	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа,	до 20
5	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий.	до 20
6	Участие в текущем ремонте учреждения	до 20
7	Качественное выполнение разовых поручений	20

Эффективность деятельности уборщика служебных помещений, уборщика территории МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – 101 - 200% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада.

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
для расчета выплат стимулирующей части ФОТ по должности «сторожа», «вахтера»  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Обеспечение сохранности здания и школьного имущества	до 20
2.	Качественный контроль пропускной системы на входе в школу	до 20
3.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	до 20
4.	Участие в программе развития школы	до 20
5.	Эффективность и интенсивность труда	до 20
6	Качественное выполнение разовых поручений	до 20

Эффективность деятельности сторожа, вахтера МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:

- от 76 до 100 баллов – 101 - 200% должностного оклада;
- от 51 до 75 баллов – 51 - 100% должностного оклада;
- от 31 до 50 баллов – 26 - 50% должностного оклада;
- от 10 до 30 баллов – 10 - 25 % должностного оклада.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБОУ «С(К)ОШ № 83  
г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Е.В. Жданова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «С(К)ОШ № 83  
г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Е.А. Мамлеева

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**Положение об оказании материальной помощи работникам  
МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска»**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» разработано в целях обеспечения социальных гарантий работникам учреждения и определяет условия и порядок оказания им материальной помощи.

1.2. Работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска», при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на соответствующий год, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь (в денежной форме), размеры материальной помощи определяются в конкретной денежной сумме :

- на оздоровление в сумме 4000 руб.;
- на оздоровление к отпуску в сумме 4000 руб.;
- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов в сумме 2000 руб.;
- лечение сотрудников и их детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами (не чаще 1 раза в год) в сумме 4000 руб.;
- на приобретение продуктов для усиленного витаминизированного питания работника с целью восстановления работоспособности после перенесения заболевания в сумме 2000 руб.;
- при рождении ребенка в сумме 3000 руб.;
- проведение свадеб работников МБОУ «С(К)ОШ №83 г Челябинска» в сумме 3000 руб.;
- в связи с несчастным случаем в семье сотрудников в сумме 5000 руб.;
- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия в сумме 5000 руб.;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) в сумме 5000 руб.;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) при стаже работы на момент выплаты в МБОУ «С(К)ОШ №83 г Челябинска» более 10 лет в сумме 8000 руб.;
- по педагогическому стажу работы (20,25,30 лет) в сумме 4000 руб.;
- по стажу работы в МБОУ «С(К)ОШ №83 г Челябинска» (15,20,25 лет) в сумме 4000 руб.;
- при увольнении работника по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости сумме 4000 руб.;
- улучшение условий труда и быта в сумме 2000 руб.;
- по другим уважительным причинам в сумме 4000 руб.

1.3. Оказание материальной помощи производится работникам МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска», принятым по трудовому договору, осуществляется по заявлению работника, с указанием основания для получения на основании рекомендаций Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Работники подают заявление на имя директора школы, где излагают основные причины для выделения материальной помощи,

подтвержденные соответствующими документами (копиями документов: свидетельство о рождении, свидетельство о браке, справка из лечебного учреждения, справка из ЖКХ, полиции, и прочие, свидетельство о смерти( документы подтверждающие родство: копия свидетельства о браке, о рождении). При положительном решении директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

1.4. Срок рассмотрения заявления три дня. Сроки выплаты материальной помощи осуществляются в межрасчетный период, либо в ближайший день выплаты заработной платы.

1.5. Основанием для выплаты материальной помощи работнику МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» является приказ директора учреждения.

1.6. Выплата материальной помощи осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

- работникам, уволенным из школы и получившим материальную помощь в текущем календарном году,

1.8. Порядок оказания материальной помощи руководителю учреждения:

- материальная помощь директору школы МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения;

- условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого(функционального)органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования г Челябинска;

- решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «С(К)ОШ № 83 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого(функционального)органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования г Челябинска. на основании письменного заявления директора школы и оформляется приказом.

2. Срок действия, внесения изменений и дополнений в Положение.

2.1 В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в случае изменения финансового положения.

2.2 Положение с внесенными изменениями и дополнениями вступает в силу с момента их утверждения директором школы.