

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 60 г. Челябинска
(МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»)

454010, г. Челябинск, ул. Дзержинского, 94
ИНН 7449017299 КПП 744901001

тел/факс: (351)256-10-31, e-mail:chernova_irina60@mail.ru, сайт: <http://mbskou60.ru/>

ПРИКАЗ

09.11.2020

№ 01-07/41

«О внесении изменений в
Положение об оплате труда»

На основании Решения Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 "О внесении изменений в решение 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", в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приложение в Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБОУ № 60 в раздел V «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» следующие изменения:

- В пункте 5.1 абзац 1 слова «тяжелых работ» исключить;
- пункт 5.3 изложить в следующей редакции:

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат
	<i>Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).</i>	
	на работах с 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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 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 03.10.1986 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.

- пункт 5.4 изложить в следующей редакции

5.4. 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 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители учреждений принимают 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 № 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.

- пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат
1. <i>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.</i>		
1)	<p>доплата за совмещение профессий (должностей). Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течении 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).</p>	<p>Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада</p>
2)	<p>доплата за расширение зон обслуживания. Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его</p>	<p>Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада</p>

<p>временного согласия. доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.</p>	
<p>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. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы</p>	<p>Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада</p>
<p>4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам; • получающим оклад (должностной оклад) 	<p>в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>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.</p>
<p>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 до 24 часов);</p>	
<p>5) доплата за работу в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии</p>	<p>35 % от должностного оклада, ставки заработной платы</p>

установлением Правительства Российской Федерации от 2.07.2008 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;

б) оплата сверхурочной работы.

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

Работа, произведенная сверх норм рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная представлением 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;

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

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

Включают в себя:

а) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования
- за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей))

педагогическому персоналу - 20 % к должностному окладу, с учетом нагрузки, административно – управленческому и учебно – вспомогательному персоналу - 20 % к должностному окладу

педагогическому персоналу - 20 % к должностному окладу, с учетом нагрузки

платы 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) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

б) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (педагогическим работникам, учитывая дополнительные трудозатраты по эффективности работы кабинетов, учебных мастерских, ответственность за сохранность и развитие материально-технической базы и дидактического обеспечения, соблюдения норм и правил охраны труда и пожарной безопасности, а также оценку приема комиссией к началу учебного года) на учебный год с 01 сентября по 31 августа
- за заведование пришкольными участками на период с 01 апреля по 31 октября
- классное руководство (областной бюджет) ежемесячно
- денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) ежемесячно
- за проверку письменных работ на период с 01 сентября по 31 мая
- за руководство школьными методическими объединениями на период с 01 сентября по 31 мая
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений на период с 01 сентября по 31 мая
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений на период с 01 сентября по 31 мая (для заместителей директора)

Педагогическому персоналу – 1%, 2%

Педагогическому персоналу - 10 %

3 000 рублей

5 000 рублей

- учителям русского языка
- учителям математики
- учителям начальных классов
2 % от нагрузки

20 %

20 %

3 800 рублей

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;

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени

- приложение № 2 к Положению об оплате труда МБОУ № 60 г. Челябинска изложить в следующей редакции:

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплат работникам
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»,
в том числе совместителям**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующе го характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1	2	3	
Виды выплат стимулирующего характера для педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»			
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность : <ul style="list-style-type: none"> • За внеклассную работу по физ. воспитанию учителю физкультуры, учитывая организацию спортивных секций, проведение школьных спортивных соревнований и вклад в подготовку сборных команд школы; • Работнику, назначенному ответственным за организацию работы по дополнительному валеологическому образованию обучающихся производится доплата при условии качественной организации работы по вышеуказанному направлению; • Работнику, назначенному ответственным за организацию работы по дополнительному изучению обучающимися правил дорожного движения может производиться доплата при условии качественной организации работы по вышеуказанному направлению; • Педагогическим работникам за работу по охране прав детства с опекаемыми детьми; • За разработку авторских программ для работы с обучающимися с умеренной умственной отсталостью; • За организацию инновационной деятельности и повышение профессиональной компетентности педагогического коллектива (организация семинаров, разработка методических рекомендаций, подготовка педагогов к профессиональным конкурсам и др.); • За организацию работы специалистов службы сопровождения, ведение документации ПМПУ, контроль за реализацией коррекционно-развивающих маршрутов обучающихся; 	<p>5, 10, 15</p> <p>10, 20</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>50</p>	На учебный год

	<ul style="list-style-type: none"> • За организацию профсоюзной работы в школе; • За организацию воинского учета всех категорий граждан работающих в МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»; • За внедрение инновационных технологий 	15 15 50	
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ: <ul style="list-style-type: none"> • Педагогическим работникам за организацию и проведение научно-практических и методических мероприятий; • Педагогическим работникам за организацию и проведение олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов учащихся; • в соответствии с заданием, установленным директором школы 	20 20 20	На учебный год
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	<ul style="list-style-type: none"> • за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества) 	50	На учебный год
2)	<ul style="list-style-type: none"> • За высокое качество выполняемой работы. 	50	до года
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	<ul style="list-style-type: none"> • За наличие ученой степени: <ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 	5 5	На учебный год
2)	<ul style="list-style-type: none"> • За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки¹: <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры». 	5	На учебный год

Выплаты за стаж работы, выслугу лет²

	<ul style="list-style-type: none"> Библиотечным работникам учреждений при стаже работы: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 10 лет; 20 - от 10 и выше 30 		До года
2)	<ul style="list-style-type: none"> Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли при стаже работы: <ul style="list-style-type: none"> - от 5 года до 10 лет; 1 - от 10 до 15 лет; 2 - от 15 лет и выше 3 <p>При нагрузке на 1 ставку и более выплата за стаж работы производится от оклада, при нагрузке менее 1 ставки (менее 18 часов в неделю) выплата производится от нагрузки, пропорционально отработанному времени.</p>		На учебный год
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1)	<p>Выплаты педагогическим работникам⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за II квалификационную категорию 0 - за I квалификационную категорию 1 - за высшую квалификационную категорию 2 <p>Выплата производится от нагрузки, пропорционально фактически отработанному времени.</p>		По срокам действия категории
6.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	<ul style="list-style-type: none"> По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, четверть, учебный год) 	фиксированная сумма, до 100 %	ежемесячно, ежеквартально, годовая
2)	<ul style="list-style-type: none"> Разовые премии: <p>За успешное и качественное выполнение отдельных видов работ и заданий администрации;</p> <p>Выполнение дополнительных заданий, имеющих важное значение для функционирования структурных подразделений школы;</p> <p>За привлечение дополнительных внебюджетных средств и проведения качественного ремонта кабинета, мастерской, мест общего пользования;</p> <p>За активное участие и хорошие результаты по итогам подготовки школы к новому учебному году;</p> <p>За участие в ремонте школы и проведение ремонтных работ</p> <p>Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции</p> <p>За подготовку и оформление нормативных документов для школы</p> <p>В связи с памяtnыми, юбилейными и праздничными датами (День учителя, 8 Марта, 23 февраля, 1 сентября).</p> <p>За укрепление учебно-материальной базы, создание и оснащение кабинетов, организацию работы по обеспечению образовательного процесса дидактическими материалами и программным обеспечением нового поколения;</p> <p>за разработку и организацию мероприятий по реализации городских целевых программ;</p> <p>за высокие достижения в эстетической работе, смотрах, конкурсах художественной самодеятельности, дополнительного образования спортивных соревнованиях, военно-патриотических смотрах;</p> <p>За выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг должностных обязанностей: организация горячего</p>	фиксированная сумма, до 100 %	ежемесячно

	питания детей, экономное отношение к расходованию электроэнергии и воды, сохранность школьного имущества и оборудования, а так же закрепленных за учителем участков и т. д.		
	за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, многолетний добросовестный труд;		
	за высокие показатели воспитательной работы; организацию общественно-полезного труда, летнего отдыха и оздоровления школьников		
3)	<ul style="list-style-type: none"> По результатам инновационной деятельности (разработка, реализация и экспертирование программно – методических средств) 	Фиксированная сумма, до 100 %	С января по декабрь

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.»;

⁴ Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования РФ 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 к Положению об оплате труда МБОУ № 60 г. Челябинска изложить в следующей редакции:

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплат работникам
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»,
в том числе совместителям**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующе го характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1	2	3	
Виды выплат стимулирующего характера для работников бухгалтерии МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».			
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность : <ul style="list-style-type: none"> • сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу ЦБ Управления образования Ленинского района; • предоставление оперативной информации по запросу ИФНС и ПФР; • в соответствии с заданием, установленным директором школы; • работа с сотрудниками МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»; • ведение операций многоканального финансирования. 	от 0 до 100	ежеквартально
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ: <ul style="list-style-type: none"> • внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ФСС, в условиях перехода на новую программную версию; • в соответствии с заданием, установленным директором школы • ведение электронного документооборота с ИФНС, ПФР, ФСС, Госстат и прочими организациями. 	от 0 до 50	ежеквартально
3)	<ul style="list-style-type: none"> • За высокие результаты работы (показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы) 	от 0 до 50	До года
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	<ul style="list-style-type: none"> • за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества) 	от 0 до 100	ежеквартально
2)	<ul style="list-style-type: none"> • За высокое качество выполняемой работы (качественное исполнение своих служебных обязанностей, качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной 	от 0 до 100	ежеквартально

	информации, высокий уровень исполнительской дисциплины)		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	<ul style="list-style-type: none"> По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, четверть, учебный год) 	Фиксированная сумма, не более 150 %	ежемесячно, ежеквартально, годовая
2)	<ul style="list-style-type: none"> Разовые премии: 	Фиксированная сумма, не более 150 %	ежемесячно
	За успешное и качественное выполнение отдельных видов работ и заданий администрации;		
	Выполнение дополнительных заданий, имеющих важное значение для функционирования структурных подразделений школы;		
	За активное участие и хорошие результаты по итогам подготовки школы к новому учебному году;		
	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции		
	Своевременное и качественное предоставление отчетности		
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов		
	Качественное ведение документации		
	За подготовку и оформление нормативных документов для школы		
	Хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное предоставление квартальной, годовой отчетности.		
	В связи с памяtnыми, юбилейными и праздничными датами (День бухгалтера, 8 Марта, 1 сентября).		

- приложение № 5 к Положению об оплате труда МБОУ № 60 г. Челябинска изложить в следующей редакции:

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплат работникам
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», в том числе совместителям

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1	2	3	
Виды выплат стимулирующего характера для УВП (секретаря – машинистки, инженера по охране труда и технике безопасности, делопроизводителя, специалиста по кадрам, инженера – программиста) МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».			
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность : <ul style="list-style-type: none"> За организацию воинского учета всех категорий граждан работающих в МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. 	от 0 до 100 от 0 до 15	На квартал

	<p>Челябинска»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • За работу с архивом; • За внедрение инновационных технологий; • Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения (за стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения); • Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники; • Оперативность выполняемой работы (оформление документов в срок); • оформление страховых медицинских полисов, больничных листов; • работа в условиях переуплотненного режима, связанного с производственной необходимостью. 	<p>от 0 до 30 от 0 до 100 от 0 до 100</p> <p>от 0 до 30</p> <p>от 0 до 30</p>	
2)	<p>за выполнение особо важных (срочных) работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий; • Ведение документации учреждения; • Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам (выполнение требований по срокам и порядку хранения документов); • Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах; • Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями (постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам); • в соответствии с заданием, установленным директором школы 	от 0 до 50	На квартал
3)	<ul style="list-style-type: none"> • За высокие результаты работы (показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы) 	от 0 до 50	До года
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	<ul style="list-style-type: none"> • за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества) 	от 0 до 100	На учебный год
2)	<ul style="list-style-type: none"> • за создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота; • за установку новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте. (Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения); • Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета. 	от 0 до 100	На квартал
3)	<ul style="list-style-type: none"> • За высокое качество выполняемой работы. 	от 0 до 100	до года

Премияльные выплаты по итогам работы			
	<ul style="list-style-type: none"> По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, четверть, учебный год) 	фиксированная сумма, до 150 %	ежемесячно, ежеквартально, годовая
2)	<ul style="list-style-type: none"> Разовые премии: 	фиксированная сумма, до 150 %	ежемесячно
	За успешное и качественное выполнение отдельных видов работ и заданий администрации;		
	Выполнение дополнительных заданий, имеющих важное значение для функционирования структурных подразделений школы;		
	За активное участие и хорошие результаты по итогам подготовки школы к новому учебному году;		
	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками школы;		
	За участие в ремонте школы и проведение ремонтных работ		
	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции		
	За подготовку и оформление нормативных документов для школы		
	В связи с памяtnыми, юбилейными и праздничными датами (8 Марта, 23 февраля, 1 сентября).		
	за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, многолетний добросовестный труд;		
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)		

- приложение № 5 к Положению об оплате труда МБОУ № 60 г. Челябинска изложить в следующей редакции:

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплат работникам
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», в том числе совместителям

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1	2	3	
Виды выплат стимулирующего характера для рабочих (сторож, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, вахтер, плотник) МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».			
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность : <ul style="list-style-type: none"> 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). 	от 0 до 100 от 0 до 100	На квартал

	<ul style="list-style-type: none"> обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц; 		
2)	<p>за выполнение особо важных (срочных) работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения (соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, оперативное извещение); Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы во время проведения мероприятий; За усиленную охрану здания в связи с повышенной криминогенной обстановкой или проведение мероприятий в школе; в соответствии с заданием, установленным директором школы 	от 0 до 50	На квартал
3)	<ul style="list-style-type: none"> За высокие результаты работы (показатели выплат устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы школы) 	от 0 до 50	До года
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	<ul style="list-style-type: none"> за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества) 	от 0 до 100	На квартал
2)	<ul style="list-style-type: none"> за ресурсосбережение при выполнении работ (осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии); Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений; Коммуникативная культура (умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения). 	от 0 до 100	
3)	<ul style="list-style-type: none"> За высокое качество выполняемой работы. 	от 0 до 100	до года
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	<ul style="list-style-type: none"> По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, четверть, учебный год) 	Фиксированной суммой, до 200	ежемесячно, ежеквартально, годовая
2)	<ul style="list-style-type: none"> Разовые премии: <p>За успешное и качественное выполнение отдельных видов работ и заданий администрации;</p> <p>Выполнение дополнительных заданий, имеющих важное значение для функционирования школы;</p> <p>За активное участие и хорошие результаты по итогам подготовки школы к новому учебному году;</p> <p>За участие в ремонте школы и проведение ремонтных работ</p> <p>Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции</p> <p>За активное участие в проводимых генеральных уборках, субботниках;</p> <p>В связи с памятными, юбилейными и праздничными датами (8 Марта, 23 февраля, 1 сентября);</p> <p>За высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, многолетний добросовестный труд;</p> <p>За оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий. (оперативное извещение об имеющихся</p>	Фиксированной суммой, до 200	ежемесячно

недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХЧ);

2. Внести изменения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБОУ № 60 в раздел VI «Виды выплат стимулирующего характера» следующие изменения:

- пункт 6.10 исключить
- пункт 6.12 Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь.
- пункт 6.13. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.
- пункт 6.14. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.
- пункт 6.15. Единовременная материальная помощь работникам школы может оказываться:
 - ✓ для частичной оплаты похорон близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь) в размере 3 000,00 рублей;
 - ✓ на оздоровление к отпуску в размере 2 000,00 рублей;
 - ✓ в связи с юбилеем работника (с 50 лет) в размере 2 500,00 рублей.
- пункт 6.16 исключить

3. Внести изменения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБОУ № 60 в раздел VII «Условия оплаты труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера» следующие изменения:

- пункт 7.16. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

4. Настоящее изменение вступает в силу с 01.09.2020.

Исполняющий обязанности директора



Боженова М.С.

С приказом ознакомлена:



Вечканова И.А.