


Приложение № 3

к коллективному договору
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

ПРИНЯТО
на общем собрании
МБОУ «С(К)ОШ № 60
г. Челябинска»

Протокол собрания трудового
коллектива № 70
от 11 ноября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 60
г. Челябинска»

 Вечканова И.А.
Протокол № 70
от 11 ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «С(К)ОШ № 60
г. Челябинска»

 И.М. Чернова
Приказ № 01-07/52-3
от 25 ноября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и стимулирующих выплатах
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(нарушение интеллекта) № 60 г. Челябинска»
на 2023 - 2025 год**

Челябинск

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом «Об образовании», 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», Постановлением правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 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.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

- 4) профессиональных стандартов;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

2.3. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **Приложениями № 1** к настоящему Положению.

2.4. 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.

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

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

2.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этого период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании ст. 133 ТК РФ и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.8. Сроки выплаты заработной платы: заработная плата (расчет) - 7 число месяца, следующего за расчетным, и заработная плата за 1 половину месяца - 22 число текущего месяца в соответствии с Коллективным договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.10. После расчета заработной платы, до 7 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.

2.11. В случае объявления режима нерабочих дней, связанных с обеспечением санитарно – эпидемиологического благополучия на территории Российской Федерации, норма рабочего времени из – за нерабочих дней не меняется. Нерабочие дни не могут

участвовать в формировании нормы рабочего времени, а значит введение режима нерабочих дней не должно привести к снижению нормы рабочего времени.

2.12. В случае объявления режима нерабочих дней, связанных с обеспечением санитарно – эпидемиологического благополучия на территории Российской Федерации, нерабочие дни считаются фактически отработанными, с сохранением заработной платы. Нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не в повышенном размере.

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 и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

$M_{з.пл.}$ – 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.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) учителей, для которых МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» является местом основной работы:

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

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

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую

работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

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

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

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

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

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

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

3.10. За время работы в период дистанционного обучения для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу дистанционного обучения по указанным выше причинам.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

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

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

3) педагогической работы, специалистов, привлекаемых для работы в МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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 и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

№ 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, занятым 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.

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.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат
	<i>1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями 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».</i>	
	Районный коэффициент	15 процентов

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
	<i>1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.</i>	
	1) 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).	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 другой профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его	Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада

<p>письменного 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;</p> <p>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</p>	

<p>(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 с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 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;</p>	<p>35 % от должностного оклада, ставки заработной платы</p>
<p>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;</p>	<p>Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.</p>

<p>7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Включают в себя:</p> <p>а) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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)) 	<p>педагогическому персоналу - 20 % к должностному окладу, с учетом нагрузки, административно – управленческому, учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу - 20 % к должностному окладу по основной занимаемой должности</p> <p>педагогическому персоналу - 20 % к должностному окладу, с учетом нагрузки</p>
<p>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) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.</p>	
<p>б) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Педагогическому персоналу – 1%, 2% (за заведование учебными кабинетами); Педагогическому персоналу – 3% (за заведование мастерскими)</p> <p>Педагогическому персоналу - 10 % 3 000 рублей</p> <p>5 000 рублей</p>

<ul style="list-style-type: none"> • за проверку письменных работ на период с 01 сентября по 31 мая 	<ul style="list-style-type: none"> - учителям русского языка - учителям математики - учителям начальных классов <p>2 % от нагрузки</p>
<ul style="list-style-type: none"> • за руководство школьными методическими объединениями на период с 01 сентября по 31 мая 	20 %
<ul style="list-style-type: none"> • за работу в качестве члена в составе городских методических объединений на период с 01 сентября по 31 мая 	20 %
<ul style="list-style-type: none"> • за работу в качестве члена в составе городских методических объединений на период с 01 сентября по 31 мая (для заместителей директора) 	3 800 рублей
<p>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;</p> <p>Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени</p>	

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 непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, 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, **Приложениям № 2, 3, 4, 5, 6** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», **Приложение № 7** устанавливаемым приказом руководителя, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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.

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

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

6.5. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

6.6. Премирование работников школы может производиться по итогам работы за учебный год (за четверть, полугодие, год). При подведении итогов учитываются: итоги учебной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, работа в творческих группах по разработке значимых для школы проектов, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества. Премии начисляются на заработную плату с учетом уральского коэффициента за фактически отработанное время.

6.7. Премирование работников школы может производиться по итогам работы за календарный год (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При подведении итогов учитываются: качественное выполнение функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, ответственное отношение к труду, успешное выполнение плановых показателей. Премии начисляются к заработной плате с учетом уральского коэффициента за фактически отработанное время (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.8. 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 № 8).**

6.9. 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.

6.10. Размер премии устанавливается директором в момент выплаты в зависимости от экономии фонда заработной платы.

6.11. Премии выплачиваются работникам в течение месячного срока.

6.12. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь.

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.

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.

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 тублей;
- ✓ на оздоровление в размере 2 000, рублей;
- ✓ в связи с юбилеем работника (с 50 лет) в размере 2 500,00 рублей.

6.16. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

VII. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в **Приложении № 9** к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

Группа по оплате труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству директора МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» в Комитет по делам образования.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Общеобразовательные	свыше	от 1301	от 701	от 451	от 351	до 350

учреждения	1700	до 1700	до 1300	до 700	до 450	
------------	------	---------	---------	--------	--------	--

7.6. Размер должностного оклада руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в таблице:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	56 355	49 872	46 699	43 643	37 401	34 228

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, Положением об оплате труда МБОУ № 60 в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом **Приложения № 11** к настоящему Положению.

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

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

7.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» и осуществляется за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном или процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

7.10. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» 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».

7.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

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

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

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

7.14. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

7.16. 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».

7.17. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» устанавливаются руководителем МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» устанавливаются руководителем МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом **Приложения № 12** к настоящему Положению.

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

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

7.20. Премияльные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде.

Отчетными периодами являются:

- 1) месяц
- 2) 1 кв. календарного года;
- 3) 1 полуг. календарного года;
- 4) 9 мес. календарного года;
- 5) 12 мес. календарного года.

Заместителям директора МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», главному бухгалтеру может выплачиваться премия по итогам участия в федеральных, региональных и городских мероприятиях, в связи с памяtnыми, юбилейными и праздничными датами.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц муниципального учреждения и другую информацию.

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

Основной персонал МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» - работники МБСКОУ № 60, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» - работники МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», 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 МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»- работники МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

8.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочихⁱ
Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5 300

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6 230

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащихⁱⁱ
Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь-машинистка	6 420

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	6 700
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	6 970

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист);	7 550
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	9 290

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образованияⁱⁱⁱ
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	11 760
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	13 320
4 квалификационный уровень	учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 710

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 550

	профессиональное ориентирование и самоопределение учащихся;		
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
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет²		
1)	<ul style="list-style-type: none"> Библиотечным работникам учреждений при стаже работы: <ul style="list-style-type: none"> от 1 года до 10 лет; от 10 и выше 	20 30	До года
2)	<ul style="list-style-type: none"> Педагогическим работникам муниципальных 		На учебный год

	учреждений за стаж работы в отрасли при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше 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.	1 2 3	
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1)	Выплаты педагогическим работникам ⁴ : - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию Выплата производится от нагрузки, пропорционально фактически отработанному времени.	0 1 2	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 памятными, юбилейными и праздничными датами (День учителя, 8 Марта, 23 февраля, 1 и 9 мая, 1 сентября, Новый год).</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 питания детей, экономное отношение к расходованию электроэнергии и воды, сохранность школьного имущества и оборудования, а так же закрепленных за учителем участков и т. д.</p> <p>за высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования, многолетний добросовестный труд;</p>	фиксированная сумма, до 100 %	ежемесячно

	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.

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "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	до 10

	сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100

Примечания:

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

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

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

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