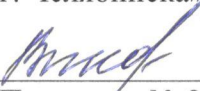


Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»

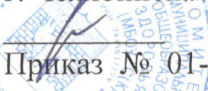
ПРИНЯТО
на общем собрании
МБОУ «С(К)ОШ № 60
г. Челябинска»

Протокол собрания трудового
коллектива №21
от 11 ноября 2025 г.

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


Вечканова И.А.
Протокол № 21
от 11 ноября 2025г.

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


И.М.Чернова
Приказ № 01-07/104-1
от 24 ноября 2025г.



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 2026 - 2028 год

I. Общие положения

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», 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».

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок определения размеров и условий оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 60 г. Челябинска (далее – МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска») с целью осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3. Настоящее положение распространяется на всех работников школы согласно штатного расписания по следующим профессиональным квалификационным группам: общепрофессиональные профессии рабочих, общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, должности педагогических работников, должности работников культуры, должности руководителей.

4. Заработная плата работников школы (без учета ночных, праздничных, сверхурочных), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением и не может быть ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

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

6. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения профсоюзного комитета работников школы;
- 7) настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах субсидий на оплату труда МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».
9. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».
10. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (**Приложение № 1 к настоящему Положению**).
11. В исключительных случаях допускается назначение на соответствующую должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.
12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.
13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
14. Должностной оклад работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов), определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, и конкретизирован в разделе V настоящего положения.
15. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, рассчитывается пропорционально отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе по условиям совместительства.

16. Оплата труда педагогического персонала школы определяется с учетом следующих условий:

- ✓ требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отнесения должности к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с которыми устанавливается размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника; - продолжительности рабочего времени (объемов педагогической и (или) учебной (педагогической) работы по отношению к норме часов);
- ✓ порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- ✓ выплат компенсационного характера;
- ✓ выплат стимулирующего характера.

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

- ✓ определяет размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников, в соответствии с профессионально-квалификационными группами;
- ✓ ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы;
- ✓ несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы (оплаты труда) работников школы.

18. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

19. Выплата заработной платы сотрудникам МБОУ № 60 осуществляется безналичным способом путём перечисления денежных средств на счета пластиковых банковских карт «МИР» по их личному заявлению.

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца,
 - заработная плата за вторую половину месяца 10 числа месяца следующего за расчетным.
- При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- составных частей выплат;
- с указанием размера и оснований произведенных удержаний;
- общей суммы, подлежащей выплате.

Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

20. 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:

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

$M_{\text{з.пл.}}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{\text{з.пл.}}$ – ставка заработной платы;

$F_{\text{н.н.}}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{\text{ч.}}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{\text{ком.}}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ – уральский коэффициент.

21. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых школа является местом основной работы:

- за работу, осуществляемую на условиях внутреннего совместительства;
- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

3) педагогическая работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в школе.

22. Установление заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

23. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, замещения временно отсутствующего работника, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

26. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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, а также на условиях внешнего совместительства и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

27. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников

школы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

29. 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.

30. 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.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

32. 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.

33. 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).

34. Оплата труда, работников, осуществляющих свою деятельность в школе на условиях внешнего совместительства, производится за фактически отработанное время.

35. 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. Нормы часов за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников

36. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы, за которую устанавливается должностной оклад) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

37. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за заработной платы) педагогических работников школы устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

38. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, (нормируемая часть педагогической работы), установлены:

- ✓ 18 часов в неделю – учителям 1 - 11 классов, педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

- ✓ 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-библиотекарям;
- ✓ 20 часов в неделю устанавливается учителям-дефектологам и учителям логопедам;

39. 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.

40. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

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

42. Учителям и преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата тарифной ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты, объем которой регулируется уполномоченными лицами школы.

43. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников школы, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы. Преподавательская работа в школе для указанных работников совместительством не считается.

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

45. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в школе директором, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в школе заместителями директора (занимающих полную ставку) в основное рабочее время, не превышает 9 часов в неделю, за исключением случаев производственной необходимости.

46. При возложении на учителей школы, находящихся в штате обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

47. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

48. 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.

49. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

50. 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.

51. 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.

52. 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 определяются 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

53. 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) 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 письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.	Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада
3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы	Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада
4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. • Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам; • получающим оклад (должностной оклад)	в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов);	
5) доплата за работу в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"</u>, 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;	35 % от должностного оклада, ставки заработной платы
6) 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, в т.ч. внешним и внутренним совместителям. Административно – управленческому, учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу - 20 % к должностному окладу по основной занимаемой должности, в т.ч. внешним и внутренним совместителям. Педагогическому персоналу - 20 % к должностному окладу, с учетом нагрузки.
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.	
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	Педагогическому персоналу – 1%, 2% (за заведование учебными кабинетами); Педагогическому персоналу – 3% (за заведование мастерскими) Педагогическому персоналу - 10 % 3 000 рублей 5 000 рублей - учителям русского языка

сентября по 31 августа	- учителям математики - учителям начальных классов 2 % от нагрузки
• за руководство школьными методическими объединениями на период с 01 сентября по 31 августа	20 %
• за работу в качестве члена в составе городских методических объединений на период с 01 сентября по 31 августа	3 800,00

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

VII. Виды выплат стимулирующего характера

54. 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;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за наставничество.

55. 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, **Приложением № 2 - 5** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах 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.

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».

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.

56. 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.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выполняющим меньше нормы часов, за которую выплачивается оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), устанавливается пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

57. 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.

58. Премияльные выплаты осуществляются работникам школы, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающим нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

При установлении размера разовых премий работникам используются следующие критерии оценки их труда:

- качественное выполнение должностной инструкции; должностных проявление обязанностей творческой согласно инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях школы, вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания и развития школьников;
- личный вклад в развитие материально – технической базы школы, обеспечение эффективности функционирования школы;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс; работа по разработке программ, курсов, пособий, технологий обучения;

- активное участие в общественной жизни школы, смотрах и конкурсах, организационных мероприятиях;
- организация и активное участие в создании условий, обеспечивающих качество образовательного процесса;

59. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

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

60. Порядок премирования: устанавливается работой комиссии, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждому из критериев, конкретизированных в **Приложение № 8** к настоящему Положению.

– премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, учебная четверть.

– размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы) или в абсолютных размерах;

– основанием для начисления премии является приказ директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы.

Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются в пределах субсидий на оплату труда работников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

61. 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.

В соответствии п.19 Инструкции, утвержденной приказом Министерства труда РСФСР №2 от 22.11.1990г. районный коэффициент не начисляется на премии разового характера ст. 129 ТК РФ: премия к юбилейным и праздничным датам.

62. Для оценки эффективности работы сотрудников МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска», за отчетный период, создается комиссия состав которой утверждается приказом директора МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска». В комиссию, по согласованию, включаются представители профсоюзного комитета МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска».

63. Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка работников, за исключением премияльных выплат к праздничным и юбилейным датам.

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

66. Материальная помощь может быть выделена любому работнику, находящемуся в штате, для которого МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» является основным местом работы.

65. 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.

66. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

67. Единовременная материальная помощь работникам школы может оказываться:

- ✓ для частичной оплаты похорон близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь) в размере 10 000,00 рублей;
- ✓ на оздоровление в размере 4 000, рублей;
- ✓ в связи с юбилеем работника (55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет) в размере 5 000,00 рублей;
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух окладов.

Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

68. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах субсидий на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

70. 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.

71. 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.

72. 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.

73. 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 учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

74. 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	69 584	61 581	57 662	53 892	46 180	42 267

75. 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.

76. 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.

77. 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,

78. 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.

79. 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.

80. 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».

81. 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.

Соотношение средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

82. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы, перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам учреждений, устанавливаются правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска.

83. 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".

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

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

86. 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.

Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску 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.

87. 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».

88. 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.

89. 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.

Приложения № 6 - 7 к настоящему Положению.

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

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

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

Отчетными периодами являются: месяц, квартал, полугодие, год, четверть.

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 памятными, юбилейными и праздничными датами.

IX. Заключительные положения

92. Штатное расписание школы утверждается директором школы и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

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

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

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

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

94. 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.

95. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

96. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих

надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

97. 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.

**Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ
«С(К)ОШ № 60 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам**

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	7 652

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационны й 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	7 938

**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	8 302

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	8 434
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	8 611

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);	9 327
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 472

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образованияⁱⁱⁱ

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	15 253
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	17 287
4 квалификационный уровень	учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 374
6 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 374

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	9 327