ПРИЛОЖЕНИЕ 2
К Коллективному договору
МБОУ «СОШ №71 г. Челябинска»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛЫ № 71 Г. ЧЕЛЯБИНСКА» (МБОУ «СОШ № 71 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска» (далее – Положение), 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», Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда»; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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»; Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с изменениями; материалами специальной оценки условий труда; Уставом МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26 октября 2010г. N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска", Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва № 22/22 от 22.02.2011г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва 27.03.2012 № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва 20.11.2012г. № 38/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 25.06.2013г. № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 24.06.2014г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015г. № 12/23 «О

внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Решение Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решение Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», 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, решения Челябинской городской Думы первого созыва от 29.11.2016 г. № 26/25 « О внесение изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска». Решение Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска». Решение Челябинской городской Думы от 28.10.2019 № 13/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решение Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7, решение Челябинской городской Думы от 28.03.23. № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7», решение Челябинской городской Думы от 24.01.2024 № 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7», решение Челябинской городской Думы от 24.10.2024 № 3/111 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7», решение Челябинской городской Думы от 17.12.2024 № 5/2 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7», решение Челябинской городской Думы от 18.07.2025 № 11/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска (далее – МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»).

Положение утверждаемое директором МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 71 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.

4. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения первичной профсоюзной организации.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам.

7. 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.

8. 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 МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», 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.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

13. Должностной оклад педагогических работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

1) за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых МБОУ «СОШ № 71 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.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «СОШ № 71 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 «СОШ № 71 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

21. 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.

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

23. 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

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

25.Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, 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 МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

26. 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 (Приложение 3 к данному положению)..

27. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов о клада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и и иными 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».

Директор МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 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.

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

Размер районного коэффициента определятся 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» и составляет 15 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

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

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

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 № 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 первичной профсоюзной организации, 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 плты) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) оплата сверхурочной работы:

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

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

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

Включает в себя:

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

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

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

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы;
- за I и высшую квалификационную категорию
- выплаты, учитывающие особенности деятельности МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

31. 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, приложениями 1,2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачами МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы сотрудников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», устанавливаемым приказом директора, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели и критерии эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника определяется 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 учитываются 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.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам или от педагогической нагрузки 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. Внешним и внутренним совместителям выплаты стимулирующего характера за педагогический стаж, квалификационную категорию не производятся.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусмотренной в субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетного фонда и средств приносящей доход деятельности МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА МБОУ «СОШ № 71 Г.ЧЕЛЯБИНСКА», ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

34. Заработная плата директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

36. Оценка сложности труда директора, масштаба управления и особенностей деятельности МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 8 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по дела образования города Челябинска (Решение Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015 г. № 12/23) и устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» приказом 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 VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по дела образования города Челябинска (Решение Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015 г. № 12/23) и закрепляются в трудовом договоре.

38. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда муниципальным бюджетным учреждениям, в пределах расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предусмотренной МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств приносящей доход деятельности МБОУ СОШ № 71 г. Челябинска».

39. Размер выплат стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» приказом Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» и осуществляются из средств МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» от приносящей доход деятельности».

40. Условия оплаты труда директора МБОУ «СОШ № 71 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».

41. Соотношение средней заработной платы директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год, в кратности от 1 до 5.

42. Из фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

43. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

44. Должностные оклады заместителей директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» по учебно-воспитательной, воспитательной работе (УВР, ВР) устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», должностные оклады заместителя директора по административно-хозяйственной работе (АХР) и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

45. Выплаты компенсационного характера заместителям директора по УВР, ВР, главному бухгалтеру, заместителю по АХР МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» устанавливаются директором 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.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» .

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора по УВР, ВР, АХР, главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

48. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» не превышает 40 процентов, от перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска».

50. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

51. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» вправе приостановить выплаты стимулирующего и компенсационного характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска» (МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»)

п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100 %
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	10 %
	- "доктор наук" по профилю учреждения	15 %
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю	10 %

	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"	
4.	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год при стаже работы <2>:	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
5.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы, при стаже работы и занимаемой должности <3>	
	а) должности 1-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	620 рублей
	- от 5 до 10 лет	1220 рублей
	- от 10 до 15 лет	1830 рублей
	- от 15 лет и выше	2440 рублей
	б) должности 2-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	720 рублей
	- от 5 до 10 лет	1440 рублей
	- от 10 до 15 лет	2440 рублей
	- от 15 лет и выше	3260 рублей
	в) должности 3-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	810 рублей
	- от 5 до 10 лет	1630 рублей
	- от 10 до 15 лет	2440 рублей
	- от 15 лет и выше	3260 рублей

	г) должности 4-го, 6-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	960 рублей
	- от 5 до 10 лет	1920 рублей
	- от 10 до 15 лет	2880 рублей
	- от 15 лет и выше	3840 рублей

6.	Выплата педагогическим работникам <4>	
	а) за I квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационного уровня	3840 рублей
	б) за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационного уровня	5770 рублей
7.	Премиальные выплаты <5>	
1)	По итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Приложение 5)	до 100%
2)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Приложение 5).	до 150%
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Приложение 5).	до 200%
4)	К юбилейным датам (начиная с наступления 60 лет и последующие юбилейные даты)	5000 рублей
5)	К календарным праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, день учителя)	2500 рублей

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 директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», 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 работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска», 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;

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.

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

<2> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

<3> 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 на должностях, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

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

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<5> Премиальные выплаты производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска»
(МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»)

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»	до 100%
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
3.	Премиальные выплаты [1]	
1)	По итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Приложение 5).	до 100 %
2)	К юбилейным датам (начиная с наступления 60 лет и последующие юбилейные даты)	5000 рублей
3)	К календарным праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, день учителя)	2500 рублей

Примечания:

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1. За выполнение особо важных (срочных) работ:

1) заместителям директора по УВР, ВР, АХР, главному бухгалтеру – приказом директора МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» (с указанием важных(срочных) работ).

Премиальные выплаты производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска» (МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»)

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1)	За работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
1)	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100
2)	За расширение зоны обслуживания [1]	до 100
3)	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100
4)	Доплата за работу в выходные или не рабочие, праздничные дни (с письменного согласия работника)	В двойном размере
5)	Доплата за работу в ночное время сторожам (за каждый час работы с 22 часов вечера до 6 часов утра);	35
6)	Оплата за сверхурочную работу (по желанию работника)	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

1- При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он ранее выполнял в соответствии с трудовым договором.

Основное отличие расширения зоны обслуживания от увеличения объема работы состоит в том, что расширение зоны обслуживания устанавливается, когда должность предполагает наличие зон или участков (например, соцработник, врач, уборщица). Увеличение объема работы - помимо основной работы, работнику поручается аналогичная дополнительная работа, то есть увеличивается объем ранее выполняемой работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска» (МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»)

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат компенсационного характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	**Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися**	
1)	за работу с отдельными учащимся с ОВЗ, учащимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым с отдельными учащимися.	20% (от нагрузки)
2)	за работу в коррекционных классах, учащихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах.	20% (от нагрузки)
3)	за работу с учащимися, нуждающимся в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20% (от нагрузки)
2.	**Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися**[1]	
1)	за заведование учебными кабинетами (информатика, физика, химия, биология, спортивный зал), мастерскими (мальчики, девочки), пришкольным участком	5%
2)	за классное руководство (областной бюджет)[2]	3000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)[2]	5000 рублей
4)	за проверку письменных работ (от нагрузки)[2]: - русский язык и литература - математика - начальная школа - иностранный язык, биология, химия, физика, география, история и обществознание	 5% 4% 4% 1%
5)	руководство школьными методическими объединениями	10%
6)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений:	20%
7)	денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет)	5000 рублей

1-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;
2-выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Показатели эффективности работы сотрудников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска»
(МБОУ «СОШ №71 г.Челябинска»)

Наименование должности	Показатели	Применяемый отчетный период	Размеры выплат (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
Премиальные выплаты: **I. Педагогический персонал:**			
-Учитель -Социальный педагог -Педагог-психолог -Учитель-логопед, Учитель-дифектолог, -Педагог-организатор, -Педагог дополнительного образования, Преподаватель-организатор ОБиЗР; Инструктор физической культуры, Советник по воспитанию	- за чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -Обеспечение высокого качества обучения учащихся по учебным предметам не ниже районного уровня -Результативность участия обучающихся и подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, спортивным соревнованиям различного уровня: * школьного уровня * муниципального уровня регионального уровня * федерального уровня * международного уровня -Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности, участие в профессиональном конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др. -Уровень организации каникулярного отдыха и оздоровления обучающихся -Информационное обеспечение деятельности МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» (обновление информационных стендов, Сайта, АС «Сетевой город. Образование», «Е-Услуги. Образование», подготовка материалов к самообследованию школы и др. -За активное участие в воспитательных мероприятиях школы, района, города, области. -Результативность подготовки МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» к новому учебному году -За выполнение особо важных и срочных работ (в соответствии с заданием, установленным директором школы)	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 100% 30% 5% 10% 15% 30% 20% 10% 20% 20% 50%

	-За подготовку нормативно-правовых документов, составление программно-методического обеспечения по внедрению ФГОС НОО, ООО, СОО	20%
	-Достижение показателей оценки качества муниципальной услуги определенных муниципальным заданием не ниже предусмотренного муниципальным заданием на календарный год	до 50%
	-эффективность психолого-педагогической работы с детьми ОВЗ	20%
	- за качественное взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	10%
	- за внедрение инновационных технологий	10%
	- за выполнение обязанностей по ГО и ЧС	10%
	- за выполнение обязанностей общественного инспектора по ПДД	20%
	- за выполнение обязанностей секретаря педагогических советов	10%
	- за выполнение обязанностей председателя проф. комитета школы	20%
	- за работу с ветеранами школы	5%
	- за контроль своевременного заполнения АС СТО	10%
	- за участие в ремонте помещений школы и подготовке школы к новому учебному году	до 100%
	- за проведение дополнительных генеральных уборок помещений школы, участие в субботниках	до 100% до 100%
	- за сложность, напряжённость работы с обучающимися на дому	20%
	- за подготовку, участие и проведение школьных, районных конкурсов	5%
	- за организацию и проведение педагогических советов	5%
	- за организацию праздников для учащихся школы	5%
	- за высокий уровень организации и проведение летней оздор. кампании	50%
	- за высокий уровень организации и проведения соревнований	10%
	- за активное участие в районных мероприятиях	10%
	- за организацию и проведение общешкольных мероприятий	10%
	- за организацию и проведение внешкольных мероприятий	10%
	- за организацию и контроль мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья учащихся школы.	10%
	- за активное участие в работе профсоюза школы	10%
	- за подготовку команд к участию в городских и районных конкурсах	10%

	- за заведование пришкольным участком		5%
	- за организацию работы по профессиональной ориентации учащихся		5%
	- за высокий уровень организации воспитательской работы в период осенних, весенних, зимних каникул		20%
	- за качественную разработку сценариев классных часов		5%
	- за подготовку общешкольных команд к районным, городским и областным конкурсам, соревнованиям		5%
	- за высокий результат, качество работы		30%
	- за высокий уровень исполнительской дисциплины		30%
	- за отсутствие конфликтных ситуаций при работе с детьми и их родителями		20%
	-создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование		20%
	-поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		20%
	- активное участие в областных и городских конференциях, городских методических объединениях		10%
	- разработка и реализация новых педагогических технологий		10%
	- постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса		30%
	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у родителей (законных представителей), общественности		10%
	- плодотворное творческое взаимодействие с родителями		5%
	- отсутствие обоснованных жалоб		10%
	- использование информационно-коммуникативных технологий в работе с детьми и родителями		10%
	- выполнение общественных нагрузок (работа председателя профсоюзного комитета)		5%
	- разработка нормативно-правовых документов (программа развития, основная образовательная программа, годовой план, рабочая программа педагога)		10%
	- личный вклад в повышение качества образования в МБОУ (владение современными образовательными технологиями, инновационная деятельность)		50%
	- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей		20%

	- эффективность психолого-педагогической работы со сложным контингентом воспитанников		20%
Педагог-библиотекарь	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -оформление книжных выставок -проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование - за высокий результат, качество работы - за высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	До 100%
II. АУП			
Заместитель директора по УВР, ВР	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей - выполнение программы повышения квалификации педагогических работников -своевременное и качественное представление отчетов -творческий подход к решению стоящих задач -разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по профилактике различных аспектов безопасности -создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование -организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности - высокий уровень подготовки, организации и проведения педагогических советов -организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, спартакиады, дни здоровья) - высокий уровень организации внеклассной работы: предметные недели, конкурсы - за оказание качественной методической помощи педагогам при подготовке к конкурсам педагогического мастерства - за высокий результат, качество работы - за эффективную организацию работы с	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	До 100%

	молодыми специалистами - активное участие в организации и проведении месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты и т.д. -качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы - руководство районным методическим объединением - за подготовку, организацию и проведение летней оздоровительной компании - за высокий уровень исполнительской дисциплины - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций - личный вклад в повышение качества образования в МБОУ (владение современными образовательными технологиями, инновационная деятельность)		
Заместитель директора по АХР	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей -обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях -обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок -соблюдение санитарно-гигиенических норм -своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных сит. -качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания -качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы - качественная работа по соблюдению и выполнению противопожарной безопасности учреждения - за высокий результат, качество работы - за участие в ремонте помещений школы и подготовке школы к новому учебному году - за высокий уровень исполнительской дисциплины - оформление и участие в проведении закупок товаров, работ, услуг конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок учреждением - эффективная работа в разработке планов	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	До 100%

	закупок, планов-графиков - своевременное размещение отчетов заказчика в сети интернет, предусмотренных законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд -соблюдение договорной и финансовой дисциплины -срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций -качественное обеспечение безаварийной работы систем жизнеобеспечения учреждения, экономное использование энерго-теплоресурсов		
Заместитель по безопасности	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы -своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации -создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование -своевременная разработка локальных актов по охране труда - за организацию антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований действующего законодательства и других нормативных актов -контроль за своевременностью проведения медицинских осмотров сотрудников -обеспечение своевременности расследования и учета несчастных случаев с учащимися (воспитанниками), работниками - контроль работы пищеблока, организация и контроль дежурств в столовой - высокое качество проведения работ по гигиеническому воспитанию учащихся - чёткое ведение статистических данных по заболеваемости учащихся - высокий уровень проведения санитарно-просветительской работы среди персонала, родителей, учащихся -организация проведения обязательных периодических медицинских осмотров - соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 100%

Главный бухгалтер	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей - за высокий результат, качество работы - за высокий уровень исполнительской дисциплины -высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности - высокая результативность работы с внебюджетными средствами (от приносящей доход деятельности) соблюдение финансовой дисциплины -высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений и т.п.) -высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей -обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ - интенсивная и своевременная работа на официальном сайте РФ для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://www.bus.gov.ru/ - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций - целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках муниципального задания (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода) - оформление и участие в проведении закупок товаров, работ, услуг конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок учреждением -эффективная работа в разработке планов закупок, планов-графиков - соблюдение договорной и финансовой дисциплины - своевременное и качественное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности -Своевременное освоение доведенных бюджетных ассигнований: - план 1 полугодия - не менее 45%,	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 100% 30%

	- план 3 квартала - не менее 70 %, -годовой план - не менее 99 %.		
III. УВП			
Ведущий бухгалтер	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей - за организацию питания учащихся - за высокий результат, качество работы - за ведение и составление протоколов заседания комиссии по распределению выплат - за высокий уровень исполнительской дисциплины -высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности - высокая результативность работы с внебюджетными средствами (от приносящей доход деятельности) соблюдение финансовой дисциплины -высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений и т.п.) -высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей -обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций - целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках муниципального задания (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода) - соблюдение договорной и финансовой дисциплины - своевременное и качественное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности -внедрение передовых форм, методов бухгалтерского учета -своевременное освоение доведенных бюджетных ассигнований: - план 1 полугодия - не менее 45%, - план 3 квартала - не менее 70 %, -годовой план - не менее 99 %.	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%

Контрактный управляющий	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -интенсивная и своевременная работа на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов http://zakupki.gov.ru/ - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за высокий результат, качество работы - оформление и участие в проведении закупок товаров, работ, услуг конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок учреждением -срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций - своевременное и качественное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности - целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках муниципального задания (отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода)	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%
Юрисконсульт	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей		
Программист	- чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети - срочный ремонт организационной техники - обеспечение качественной работы школьных ПК - за срочную установку программного обеспечения - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за высокий результат, качество работы - за ведение и техническое обеспечение работы официального сайта МБОУ в сети Интернет - своевременное размещение информации о деятельности, в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте МБОУ в сети Интернет	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%
Инспектор по кадрам	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -своевременная постановка граждан на воинский учет -своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации -создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%

	-своевременная сдача в архив дел постоянного хранения по личному составу -оформление и ведение личных дел сотрудников школы -разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность - выполнение обязанностей по ГО и ЧС - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за высокий результат, качество работы - контроль правильности составления табеля использования рабочего времени		
Лаборант	-чёткое, добросовестное выполнение служебных обязанностей -за соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и пожарной безопасности -проведение дополнительных генеральных уборок - за участие в ремонте помещений школы и подготовке школы к новому учебному году - участие в субботниках -за выполнение особо важных и срочных работ (в соответствии с заданием, установленным директором школы	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%
Делопроизводитель	- чёткое, добросовестное выполнение своих служебных обязанностей - качественное оформление и ведение личных дел обучающихся - за высокий результат, качество работы - за высокий уровень исполнительской дисциплины - выполнение обязанностей по ГО и ЧС - соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда -за выполнение особо важных и срочных работ (в соответствии с заданием, установленным директором школы) -высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей - Информационное обеспечение деятельности МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска» (обновление информационных стендов, Сайта, АС «Сетевой город. Образование», портал ЕГИССО. «Е-Услуги. Образование», подготовка материалов к самообследованию школы и др.	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 150%
IV. МОП			

Вахтер, дворник, рабочий по КОЗиС, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик	-За чёткое, добросовестное и качественное выполнение своих должностных обязанностей -За текущий ремонт помещений школы, благоустройство территории школы -За качество работы по предупреждению, недопущению неисправности технологического оборудования столовой, школьного здания -За соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и пожарной безопасности -проведение дополнительных генеральных уборок -своевременное принятие мер при возникновении ч/с - за участие в ремонте помещений школы и подготовке школы к новому учебному году - участие в субботниках - увеличение объема работ в осенне-зимний, весенне-летний период (участие в общественно-полезном труде субботниках, озеленение участков, уход за цветами, уборка листвы, снега) - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за высокий результат, качество работы - за работу на пришкольном участке - оперативное выполнение особо важных заданий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оборудования, хозяйственного инвентаря	Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 200%

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»

Критерии сложности работы сотрудников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 71 г. Челябинска»
(МБОУ «СОШ №71 г.Челябинска»)

№ п/п	Показатели	Применяемый отчетный период	Размеры выплат (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
	I. Личный вклад:		
1) 2) 3) 4)	- в достижение эффективности работы МБОУ «СОШ № 71 г. Челябинска»; -за трудовую интенсивность; - за долгий стаж непрерывной работы по специальности и знание специфики организации; - за помощь другим работникам в свободное от работы время;	Прием на работу, Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 100%
	II. Сложность, напряженность		
1)	- надбавка за сложность, напряженность призвана стимулировать работников повышать свою производительность.	Прием на работу, Месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год	до 100%