


## СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»  
 О. Г. Кондакова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.



**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор МАОУ «СОШ № 43  
г. Челябинска»  
 Т. В. Валова  
приказ № 138  
« 09 » ноября 2020 г

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

#### I. Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 «О внесении изменений в решение 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 разработано в целях повышения эффективности труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» при достижении успешных показателей и результатов труда.

3. «Положение об оплате труда работников «МАОУ СОШ № 43 г. Челябинска» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.

4. Система оплаты труда работников «МАОУ СОШ № 43 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска».

#### II. Основные условия оплаты труда

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

2. Заработная плата работника МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы оплата производится из расчета средней заработной платы за предыдущий месяц.

4. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с данной таблицей:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должности, профессии рабочих	Оклад (руб.)
«Должности педагогических работников»	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду	9600
		Инструктор по физической культуре	
		Старший вожатый	
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11300
		Концертмейстер	
		Педагог-организатор	
		Социальный педагог	
	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	12800
	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	15100
		Учитель	
Тьютор			
Педагог-библиотекарь			
Учитель-дефектолог			
Учитель-логопед (логопед)			
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5747
		Специалист по кадрам	6509
«Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам»	5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6509
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6405
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Лаборант	5424
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6509
		Специалист (инженер) по охране труда (и технике безопасности)	
		Программист	
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Гардеробщик	4287
		Вахтер	
		Дворник	
		Кладовщик	
		Сторож	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
		Подсобный рабочий	
Уборщик служебных помещений			
Профессиональные квалификационные группы должностей руководящего состава	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и	Заведующий библиотекой	7051

учреждений культуры, искусства и кинематографии	кинематографии»		
Профессиональные квалификационные группы работников культуры, искусства и кинематографии	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	5320

5. 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.

6. 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 МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

8. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, 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 и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

### III. Порядок исчисления заработной платы

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

2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), *определенного 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.»*

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

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

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

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

$F_{н.н}$  - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

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

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

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

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

4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) учителей, для которых МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» является местом основной работы, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и

учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

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

4. 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.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда сторожам:

В МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» установлен учетный период равный кварталу (ст. 104 Трудового кодекса РФ). Норма часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

- Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным кварталу. Сторожам устанавливается почасовая оплата труда.
- Размер оплаты труда за один час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленного режима работы (5-ти дневная рабочая неделя по производственному календарю).
- Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления квартального количества рабочих часов (количество их зависит от режима работы - 5-ти дневная рабочая неделя по производственному календарю) на 3 месяца.

***При применении почасовой формы оплаты труда зарплата работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов.***

Согласно части первой статьи 99 ТК РФ сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Минздравсоцразвития РФ в письме от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363 "Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени" разъяснил, что при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При определении количества сверхурочных часов из нормы рабочего времени следует исключить время, которое приходится на периоды, когда сотрудник не работал (отпуск, временная нетрудоспособность, выполнение государственных обязанностей и т.д.). Если сотрудник увольняется, то подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудников с суммированным учетом рабочего времени и установленным окладом оплачивается по правилам статьи 153 Трудового кодекса РФ.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

1.1. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.2. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (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 августа 1990 года № 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 октября 1986 года № 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 и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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».

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.

1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата

труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к настоящему Положению.

1.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 1,15) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) Доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

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

2) Доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

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

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности)), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере

оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5) 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 РФ 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.

За работу в ночное время установлен повышенный размер за каждый час работы в ночное время – 35 %, в соответствии с 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.

6) Повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

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

Выплата 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.

7.1. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися\* производятся работникам и рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования – 20 %;

- за работу с отдельными обучающимися (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся (воспитанников) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся - 20 %;

- работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах – 20 %;

- 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 %;

- за работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего



образования, предоставляющих психолого- педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20 %;

- за работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах- 15 %.

7.2. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися\*\*:

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками - размер выплаты – до 20 %;

- классное руководство (областной бюджет)\*\*\* - размер выплаты – 3 000 рублей;

- денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)\*\*\* - размер выплаты – 5 000 рублей;

- проверку письменных работ - размер выплаты – до 20 %;

- руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями) - размер выплаты – до 20 %;

- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений - размер выплаты - 20 %.

Перечень компенсационных выплат должен отвечать уставным задачам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», выплаты устанавливаются приказом директора в рамках фонда оплаты труда.

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

\* выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

\*\* 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.

## **VI. Виды выплат стимулирующего характера**

1. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска».

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты за качество выполняемых работ;
3. выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
4. выплаты за стаж работы, выслугу лет;
5. выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
6. премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период.

2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 2, 3, 4 к настоящему

Положению (*Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска; Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования города Челябинска; Положение о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»*) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников, устанавливаемым приказом директора, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

5. При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

6. Комиссии по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» (далее Комиссия) создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые набрали наибольшее количество голосов общего собрания трудового коллектива. Периодичность заседания Комиссии – не реже одного раза в полугодие.

7. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8. С момента ознакомления с решением Комиссии в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

9. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска». Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска».

10. Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

11. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на

основании предложений работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», не чаще одного раза в полугодие.

В случае увеличения фонда оплаты труда в течение календарного года (повышения заработной платы) Комиссия может пересматривать стимулирующие выплаты по мере необходимости.

12. 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.

13. *Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным 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.*

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

## **VII. Основания для отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера**

1. В связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.
2. В связи с ухудшением качества работы.
3. В связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

## **VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

1. Заработная плата директора МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. 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 учреждения.

3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 1 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по

ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования города Челябинска.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

5. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 5 к настоящему Положению..

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения 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 приложения 3 к настоящему Положению.

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

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

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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

8. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения 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.

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

9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Директор МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера к средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5»;

10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 (*Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования города Челябинска*) и приложения 4 (*Положение о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»*)) к настоящему Положению.

12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете

нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в обязательном порядке с учетом целевых показателей эффективности работы, разработанных в МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Штатное расписание утверждается директором МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

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

Основной персонал МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска».

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда работников  
МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

в соответствии ПРИЛОЖЕНИЯ 8  
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

Показатели оценки сложности руководства  
муниципальным общеобразовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, находящихся на семейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной	0,5

		категории	
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15



17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

к Положению об оплате труда работников  
 МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

В соответствии ПРИЛОЖЕНИЯ 9  
 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
 подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2)	Работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям: - всероссийского уровня - международного уровня	до 4 до 8
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю учреждения - «доктор наук» по профилю учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>1</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	до 10

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

	<p>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».</p>	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <sup>2</sup>	
1)	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
2)	Библиотечным работникам учреждений при стаже работы:	
	- от 1 года до 10 лет	20
	- от 10 и выше	30
3)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет	до 10
	- от 10 до 15 лет	до 15
	- от 15 лет и выше	до 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам <sup>3</sup> :	
	- за II квалификационную категорию	до 10
	- за I квалификационную категорию	до 20
	- за высшую квалификационную категорию	до 30
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200

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

<sup>2</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<sup>3</sup> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<sup>4</sup> Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении.

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Примечания:

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

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам  
муниципальных учреждений, подведомственных  
Комитета по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	до 10

	- 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».	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

-----  
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) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам  
МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам школы разработано на основании решения общего собрания трудового коллектива МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска». Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение о стимулирующих выплатах учителям школы призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда учителей, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска».

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер

**1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

За сложность, напряженность до 100 % от должностного оклада устанавливается для УВП, МОП в целях повышения эффективности деятельности и укрепления исполнительской дисциплины работников по следующим критериям:

1) сложность, напряженность:

- сложность выполняемой работы;

-интенсивность труда работника;

- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

2) За выполнение особо важных (срочных) работ до 50 % от должностного оклада

**2. Выплаты за качество выполняемых работ**

1) За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения до 100 % согласно разработанным критериям и шкале оценки качества труда сотрудников школы при наличии экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

**3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:**

за наличие ученой степени:

- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения 1 %

- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 2 %

За 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 3 %.

- «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю

учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;

- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».

Оплата производится при наличии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»

#### **4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет:**

Выплаты за стаж работы, за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности в обязательном порядке при стаже работы в данных должностях:

- от 5 до 10 лет – 1%

- от 10 до 15 лет – 2 %

- от 15 лет и выше – 3 %

Библиотечным работникам при стаже работы в данных должностях:

- от 1 года до 10 лет – 20%

- от 10 и выше – 30%

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

#### **5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:**

Педагогическим работникам в обязательном порядке пропорционально фактически отработанному времени:

- за высшую квалификационную категорию – 3 %

- за I квалификационную категорию – 1%

- за II квалификационную категорию – 0,5 %

#### **6. Премияльные выплаты**

1) По итогам работы за отчетный период педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу до 150 % от должностного оклада.

2) По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу до 200 % от должностного оклада.

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы отчетный период: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период. Работники школы премируются приказом директора при наличии экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»



## 1. Критерии и шкала оценки качества труда учителей школы

№ п/п	Критерии оценивания	Баллы	Продукт
1	<p><b>Уровень предоставляемого содержания образования:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение по программе профильного уровня (углубленное изучение учебного предмета); инновационная деятельность с ведением блога</li> <li>- обучение по адаптированной основной образовательной программе начального общего и основного общего образования обучающихся в инклюзии</li> <li>- обучение обучающихся по индивидуальному учебному плану</li> </ul>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p>	
2	<p><b>Уровень профессиональной культуры педагога</b></p> <p>Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие вариативной части ПППК (персонифицированной программы повышения квалификации)</li> <li>- наличие части в ПППК внутрифирменного повышения квалификации</li> <li>- наличие части в ПППК внутрифирменного повышения квалификации</li> </ul>	<p>3 балла (повышение квалификации вне инвариантной части)</p> <p>2 балла (представление комплекта материалов, представляющих систему работы: описание технологии, разработки, выступление на уровне школы)</p> <p>1 балл (наличие материалов, демонстрирующих использование технологии, выступление на ШМО)</p>	
3	<p><b>Динамика и результативность учебных достижений обучающихся</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика по абсолютной и качественной успеваемости; использование информационно-коммуникативных технологий в мониторинге образовательных результатов</li> <li>- качество подготовки учащихся к ЕГЭ, ГИА</li> </ul>	<p>3 балла (по срезовым работам разного уровня)</p> <p>2 балла (подтверждение результатов срезовых работ годовых и триместровых отметок)</p> <p>1 балл (динамика по периодам обучения)</p> <p>3 балла (выше средне районного или</p>	

	и НГЭ  -доля выпускников, сдающих экзамен в виде ЕГЭ и ГИА для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в форме ЕГЭ	городского...) 2 балла (на уровне районного уровня) 1 балл (отсутствие уч-ся, не сдавших экзамен) 100%- 3 балла Более 50% выпускников – 2 б Менее 50% - 1 балл	
4	<b>Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам</b>  - наличие призовых мест и лауреатов в конкурсных, спортивных и олимпиадных мероприятиях  - участие в конкурсных, спортивных и олимпиадных мероприятиях муниципального уровня  - ведение занятий с учащимися во внеурочное время (без учета тарифицируемой нагрузки)	Победа/призовое место на муниципальном уровне и выше – 3 балла  Участие на муниципальном уровне и выше – 2 балла  Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл	
5	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b> -распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, конкурсах, в том числе наличие опубликованных собственных методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий... - участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад - выступление, участие в организации работы методическими объединениями	3 балла  2 балла  1 балл	
6	<b>Результативность деятельности класса на уровне школы</b>  -разработка социально ориентированных проектов класса  - ведение «Дневника класса»	3 балла (с выходом на внешкольный уровень)  2 балла (вовлечение учащихся других классов и распространение опыта работы в ОУ)  1 (представление результата работы в ОУ)  3 балла (стабильно призовые места по рейтингу за отчетный период)	

	-проведение школьных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса	2 балла (наличие призового места по рейтингу «Дневник класса» за отчетный период)  1 (систематическое ведение «Дневника класса»)  3 балла (уровень района и выше)  2 балла (уровень ОУ)  1 балл (с выходом на другой класс или параллель)	
7	<b>Общественная деятельность педагогического работника</b>  - педагог участвовал в организации, подготовки и проведении мероприятия на муниципальном уровне и выше  - педагог участвовал в организации и проведении мероприятий школьного уровня  - педагог участвовал в организации, подготовки проведения мероприятий, представляющих интересы профессионального педагогического сообщества на субмуниципальном уровне  - участие в школьных экспертных комиссиях (по трудовым спорам, бракеражная, по урегулированию споров...)	2 балла  1 балл  1 балл  1 балл	

## 2. Критерии и шкала оценки качества труда для выплаты стимулирующей заработной платы библиотекаря

№ п/п	Критерии	Баллы	Продукт
1	Высокая читательская активность обучающихся	1 балл	
2	Организация работы библиотеки по внедрению новых информационных технологий: • освоение и применение в работе систем подготовки презентаций;  • ведение электронного каталога или картотеки статей;  • создание и ведение электронного «Дневника работы»	1 балл  1 балл  1 балл	
3.	Функциональность персонального блога в Интернете	1-3 балла	
4	Участие в мероприятиях - районных	1 балл	

	- городских - всероссийских - международных	2 балла 3 балла 3 балла	
5.	Организация комфортной библиотечной среды	1-3 балла	
6.	Повышение квалификации: • Дистанционное	1 (каждый)	
7	Участие в конкурсах: • Районных • Городских • российских	1 балл 2 балла 3 балла	
8	Летний профильный отряд (проектная деятельность)	1 балл	
9	Публикации: • районные • городские • российские	1 балл 2 балла 3 балла	

### 3. Критерии и шкала оценки качества труда для выплаты стимулирующей заработной платы педагога дополнительного образования, педагога - организатора

№ п/п	Критерии	Баллы	Продукт
1	<b>Позитивная динамика индивидуальных учебных достижений учащихся</b> - 1- 4 учащихся - 5 и более учащихся	1 балл 2 балла	
2	<b>Результативность деятельности</b>  - участие в конкурсных, спортивных и олимпиадных мероприятиях  - наличие призовых мест и лауреатов в конкурсных, спортивных и олимпиадных мероприятиях	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл  Победа/призовое место на районном или городском уровне – 2 балла  Победа/призовое место на областном или выше уровне – 3 балла	
3	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b> - распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, конкурсах, в том числе наличие опубликованных собственных методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий... - участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад - выступление, участие в организации работы методическими объединениями	3 балла  2 балла  1 балл	
4	<b>Общественная деятельность педагогического работника</b>  - педагог участвовал в организации, подготовки и проведении мероприятия на муниципальном уровне и выше	2 балла	

- педагог участвовал в организации и проведении мероприятий школьного уровня	1 балл	
- педагог участвовал в организации, подготовки проведения мероприятий, представляющих интересы профессионального педагогического сообщества на субмуниципальном уровне	1 балл	
- участие в школьных экспертных комиссиях (по трудовым спорам, бракеражная, по урегулированию споров...)	1 балл	

**4. Критерии и шкала оценки качества труда для выплаты стимулирующей заработной платы педагога – психолога, учителя – дефектолога, учителя - логопеда**

№ п/п	Критерии оценивания	Баллы	Продукт
1	<b>Уровень предоставляемого содержания образования:</b>  - инновационная деятельность с ведением блога  - Сопровождение ведения стандарта по адаптированной программе ФГОС  - Сопровождение обучающихся по индивидуальному учебному плану	3 балла  2 балла  1 балл	
2	<b>Уровень профессиональной культуры педагога</b> Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий:  - наличие вариативной части ПППК (персонифицированной программы повышения квалификации)  - наличие части в ПППК внутрифирменного повышения квалификации  - наличие части в ПППК внутрифирменного повышения квалификации	3 балла (повышение квалификации вне инвариантной части)  2 балла (представление комплекта материалов, представляющих систему работы: описание технологии, разработки, выступление на уровне школы)  1 балл (наличие материалов, демонстрирующих использование технологии, выступление на ШМО)	
3	<b>Динамика и результативность учебных достижений обучающихся</b>  Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3 балла (представление результата на различных уровнях ОУ, район...)  2 балла (представление комплекта материалов, представляющих систему работы: описание	

		технологии, разработки...)	
		1 балл (наличие материалов, демонстрирующих использование технологии)	
4	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>		
	-распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, конкурсах, в том числе наличие опубликованных собственных методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий...	3 балла	
	- участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад	2 балла	
	- выступление, участие в организации работы методическими объединениями	1 балл	
5	<b>Общественная деятельность педагогического работника</b>		
	- педагог участвовал в организации, подготовки и проведении мероприятия на муниципальном уровне и выше	2 балла	
	- педагог участвовал в организации и проведении мероприятий школьного уровня	1 балл	
	- педагог участвовал в организации, подготовки проведения мероприятий, представляющих интересы профессионального педагогического сообщества на субмуниципальном уровне	1 балл	
	- участие в школьных экспертных комиссиях (по трудовым спорам, бракеражная, по урегулированию споров...)	1 балл	

### 5. Критерии, позволяющие оценить качество работы главного бухгалтера

№	Критерии	Процент по каждому показателю критериев	Оценочный %
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	до 30	
2	Отсутствие грубых нарушений ведения б/учета от контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	до 15	
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 15	

4	Качество составления смет расходов, планов ФХД обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	до 20	
5	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 15	
6	Обеспечение доступности информации о деятельности учреждения (публикации сети Интернет и др.)	до 30	
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10	
8	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 10	
9	Работа без больничного листа	до 10	

#### 6. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы бухгалтера

<i>№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Процент по каждому показателю критериев</i>	<i>Оценочный %</i>
1	Подготовка и сдача отчетной документации;	до 30	
2	Отсутствие грубых нарушений ведения б/у от контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	до 10	
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 20	
4	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 20	
5	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 20	
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10	
7	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 10	
8	Освоение бухгалтерских программ в современных социально – экономических условиях;	до 10	
9	Осуществление диагностической и аналитической деятельности;	до 10	
10	Работа с внебюджетными средствами, ведение отчетной документации;	до 10	
11	Работа без больничного листа	до 10	

#### 7. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы секретаря

<i>№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Процент по каждому показателю критериев</i>	<i>Оценочный %</i>
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	до 20	
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	до 20	
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 20	
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20	
5	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и	до 20	

	качество ведения документации)		
6	Участие в общих мероприятиях МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»	до 10	
7	Работа без больничного листа	до 10	

### 8. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы специалиста по кадрам

№	Критерии	Процент по каждому показателю критериев	Оценочный %
1	Качественное введение личных дел, своевременность и правильность составления трудовых договоров и дополнительных соглашений работников	до 20	
2	Своевременное отчетность в отдел занятости по вакансиям и квотам по инвалидам ; Организация работы по персональному учету для пенсионного фонда и военно- учетной деятельности при военкомате.	до 20	
3	Составление и контроль графиков отпусков по работникам учреждения	до 10	
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 10	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20	
6	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	до 20	
7	Участие в общих мероприятиях МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»	до 10	
8	Работа без больничного листа	до 10	

### 9. Критерии, позволяющие оценить качество работы младшего обслуживающего персонала

№	Критерии	Процент по каждому показателю критериев	Оценочный %
1.	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	до 20	
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	до 20	
3.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	до 20	
4.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 20	
5.	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 20	
6.	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 15	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10	
8.	Дежурство по фойе (безопасность, противодействие терроризму и экстремизму и др.)	до 10	
9.	Утепление окон и дверей на зимний период;	до 10	
10	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к собранию, общим мероприятиям, и т.п. )	до 10	
11	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 10	
12	Участие в здоровье сберегающих мероприятиях (своевременное закрытие дверей).	до 10	
13	Сохранность оборудования и инвентаря;	до 10	



14	Внесение рациональных предложений по благоустройству помещения;	до 10	
15	Участие в общих мероприятиях МАОУ «СОШ № 43 г Челябинска».	до 10	
16	Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);		
17	Работа без больничного листа	до 10	

### 10. Критерии и шкала оценки качества труда для выплаты стимулирующей заработной платы сторожу

№ n/n	Критерии	Процент по каждому показателю критериев	Оценочный %
1	Обеспечение сохранности школьного имущества в школе и на территории.	до 50	
2	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц.	до 50	
3	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП.	до 30	

### 3. Размеры стимулирующих выплат

Размер стимулирующей выплаты сотруднику (PCY) определяется по формуле:

$$PCY = COB * \Phi BY, \text{ где}$$

COB – стоимость одного балла; ФБУ – фактические баллы сотрудника в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда сотрудников.

### 4. Процедура назначения стимулирующих выплат.

4.1. Работник представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» Самооценку качества своего труда с критериями и шкалой оценки качества труда сотрудников школы с приложение материалов своего Портфолио.

4.2. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска» производит оценку по критериям оценивания с учетом самооценки и составляет Сводную информация по оценке качества труда сотрудников школы.

4.3. Директор устанавливает сумму на выплату стимулирующей части в рамках Фонда оплаты труда в течение 5 дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер и назначаться приказом директора школы за результаты труда, которые невозможно оценить по критериям оценки качества труда учителей школы.

### 5. Условия назначения стимулирующих выплат.

5.1. Отсутствие случаев травматизма, в том числе учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога, в течение предыдущего года.

5.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий не связанных с обоснованными обращениями учащихся, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций.

5.3. Полная отработка месячной нормы рабочего времени. При неполной отработке месячной нормы рабочего времени надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени;

5.4. Своевременное, добросовестное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

#### **6. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

6.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

6.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год

6.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда работников  
МАОУ «СОШ № 43 г. Челябинска»  
В соответствии ПРИЛОЖЕНИЯ 13  
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений  
по типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	-	37 527	35 253	32 865	28 203	25 814
2.	Общеобразовательные учреждения	50 007	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372
3.	Учреждения дополнительного образования	39 090	36 661	34 388	32 104	27 556	25 272
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	-	30 049	27 556	25 053	22 560
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	-	31 572	29 928	28 284	26 628
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	-	35 149	32 542	30 153	27 556
7.	Муниципальные казенные учреждения	-	32 542	30 372	28 203	-	-