

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №73 г. ЧЕЛЯБИНСКА»
(МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»)

454038 ул. Пекинская, 20, г. Челябинск, тел.(351) 217-73-02, 217-73-04 E-mail: mouchel73@mail.ru
ОКПО 36903137, ОГРН 1027402821764, ИНН/ КПП 7450019999/ 746001001

Приложение № 2
к коллективному договору МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового
коллектива, протокол № 2 от 30.11.2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Л.Е.Шевчук

Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №73 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска» (далее – школа) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 №38/22 о внесении изменения 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», решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «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», решениями Челябинской городской Думы от 27.10.2020 №13/4, от 24.11.2020 г. № 14/18 «О внесении изменения 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», с Уставом МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска».

2. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников школы, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного (Приложение №1) и стимулирующего (Приложение №2) 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 сотрудников школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;

- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

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

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда школы, а также средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», принятому решениями Челябинской городской Думы от 27.02.2018 г. № 38/22, от 22.10.2018 г. № 3/15, от 24.11.2020 г. № 14/18

8. 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.

9. Должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. 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, согласно приложению 12 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», принятому решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г.№18/7.

11. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

12. 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:

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

$M_{з.пл.}$ – 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 и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;
 $V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;
 $V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;
 $K_{р.}$ – районный коэффициент.

13. 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 данное учреждение 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.

14. 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 школы, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

17. 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.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы 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) 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 школу на условиях внешнего совместительства.

20. 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.

21. 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).

22. 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

23. К выплатам компенсационного характера (Приложение №1) относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и индивидуально для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) – 20% к окладу, ставке заработной платы;

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

24. 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, разделом V настоящего Положения.

25. 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.

26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года №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 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года №579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 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»:

- на работах вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными 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 условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшения условий оплаты труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

27. 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 определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. №03/20-155 «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».

28. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством (ст.149-ст.154 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

29. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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).

30. Работа 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 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

31. 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

32. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется согласно Приложения №1 к настоящему Положению».

VI. Выплаты стимулирующего характера

33. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

34. К выплатам стимулирующего характера (Приложение №2) относятся:

- выплаты за сложность и напряженность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы в отрасли, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

35. 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.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам школы, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом

должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты школы содержат качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

36. Выплаты стимулирующего характера установленные в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате прибавляются к должностному окладу с учётом начисления районного коэффициента.

37. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определённый период (постоянные).

38. С целью поощрения работников в пределах фонда оплаты труда в школе может производиться выплата премий по итогам работы за месяц.

По результатам работы школы за год при наличии экономии фонда оплаты труда может производиться выплата премий разового характера.

Конкретный размер премии устанавливается приказом директора школы в соответствии с настоящим Положением.

При премировании по итогам работы за определённый период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

39. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат за счёт экономии фонда оплаты труда.

При единовременном премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);
- организация и проведение мероприятий на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

40. Выплаты стимулирующего характера работнику осуществляются по решению директора школы в пределах субсидий предоставленных на выполнение муниципального задания (на возмещение нормативных затрат на оплату труда) и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

41. Выплаты стимулирующего характера, назначенные по ежегодному решению могут быть снижены или не выплачены полностью в случае:

- невыполнения требований настоящего Положения;
- нарушения финансовой, трудовой, исполнительской дисциплины;
- систематическое невыполнение работником своих функциональных обязанностей;
- низкого качества отчётных документов;
- отсутствия средств или недостаточностью средств на эти цели.

VII. Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера

42. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса и отвечающего за организацию проведения государственной итоговой аттестации устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя функциональные обязанности, которых связаны с реализацией образовательного процесса, иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру школы 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.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются руководителем учреждения, с учетом целевых показателей эффективности работы, установленной руководителю ОО, 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, с учетом приложения 13 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», принятому решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

46. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера школы осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников школы, а также средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

IX. Заключительные положения

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

48. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

49. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема субсидий предоставленных на выполнение муниципального задания (на возмещение нормативных затрат на оплату труда) и средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

50. Из фонда оплаты труда учреждения работникам школы в целях обеспечения социальной защиты и поддержки работников может быть оказана материальная помощь (Приложение №4).

Материальная помощь может быть оказана работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим по основному месту работы.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

52. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, не учитывается в составе средней заработной платы. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда школы.

53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4416
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5920
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6254
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7263

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4921
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	5587
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	5813
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	6254
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	6598
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юрисконсульт.	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7037
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7370

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5920
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6598
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	15084

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии⁴

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор; монтажёр; библиотекарь	5480
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	7263

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7073
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7370
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7822

5. Должностные оклады руководителей

До 01.10.2020

№ п/п	Учреждения	Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Общеобразовательные учреждения	50007	44254	41438	38727	33188	30372

С 01.10.2020

№ п/п	Учреждения	Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Общеобразовательные учреждения	51508	45582	42682	39889	34184	31284

⁴ Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

**6. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая», «Медпомощь» и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель
2.	Газосварщик
3.	Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам)
4.	Машинист сцены
5.	Осветитель
6.	Плотник
7.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
8.	Слесарь по ремонту автомобилей
9.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования <*>
10.	Слесарь-ремонтник
11.	Слесарь-сантехник
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
13.	Фотограф
14.	Электрогазосварщик
15.	Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин
16.	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ №73
г. Челябинска

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (в % от оклада или фиксированная сумма)
1.	За работу с вредными условиями труда	4 %
2.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%
3.	За совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон
4.	За расширение зон обслуживания	по соглашению сторон
5.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	по соглашению сторон
6.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 113, 153)
7.	За сверхурочные работы	в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.152
8.	За работу в ночное время (с 22 вечера до 6 утра)	35%
9.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
9.1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20% от должностного оклада
9.2	За индивидуальное обучение на дому	20% от должностного оклада
9.3	За работу в психолого-педагогической и медико-педагогической комиссии	20% от должностного оклада
9.4	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	5%
9.5	За классное руководство (областной бюджет)	3000 рублей
9.6	Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (федеральный бюджет)	5000 рублей
9.7	За проверку письменных работ:	
-	учителям начальных классов, русского языка, математики	10% от нагрузки
-	учителям географии, биологии, истории, физики, химии, информатики, ОБЖ, МХК, иностранного языка, обществознания, учителям-логопедам, дефектологам	3% от нагрузки
9.8	За руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями):	
-	МО основного и среднего образования	10% от оклада
-	МО начального образования	20% от оклада
9.9	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20% должностного оклада
9.10	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	10%

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в % от оклада или фиксированная сумма)
Для всех категорий сотрудников		
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1	За сложность и напряжённость	до 100%
1.2	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
2.2.	За оформление отчётности и документов, не входящих в номенклатуру дел	до 20%
2.3.	За работу по обеспечению введения ФГОС НОО	до 50%
2.4.	За участие в экспериментальной работе, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрения новых педагогических технологий	до 25%
2.5	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	до 25%
2.6	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, показателей успеваемости учащихся, в том числе по ЕГЭ	до 25%
2.7	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	до 100%
2.8	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	до 50%
2.9	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), подготовка материалов к педсоветам	до 50%
2.10	За эффективное использование информационных технологий в учебных курсах и по программам дополнительного образования	до 25%
2.11	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы, о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, физкультурминутки и т.п.)	до 50%
2.12	Создание условий для сохранения здоровья учащихся (применение здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение утомляемости учащихся на уроках, соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий, принятие мер по	до 50%

	предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий, организация получения горячего питания)	
2.13	За проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в районных, городских, областных, общероссийских конкурсах	до 100%
2.14	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 50%
2.15	Образцовое содержание и оформление кабинета, музея	до 100%
2.16	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнения журналов)	до 50%
2.17	За оказание помощи молодым специалистам	до 25%
2.18	За организацию и проведение мероприятий по гражданской обороне	до 25%
2.19	За руководство оркестровой школой, научным обществом учащихся	до 50%
2.20	За организацию внеурочной воспитательной деятельности учащихся группы «риска»	до 50%
2.21	За руководство командами школы по лёгкой атлетике, баскетболу, футболу, хоккею и ведение дополнительных направлений образовательного процесса по ОБЖ и туристическому образованию на средней и старшей ступенях обучения	до 100%
2.22	За организацию работы отряда ЮИД, отряда «Юных пожарных», перевозку групп детей.	до 25%
2.23	За работу с неуспевающими и «трудными» детьми	до 50%
2.24	За организацию работы по озеленению школьной территории и помещений школы	до 50%
2.25	За работу координатором по взаимодействию Центра диагностики и консультирования и МАОУ СОШ №73	до 25%
2.26	За руководство деятельностью научно-методического совета школы	до 50%
2.27	За руководство внеурочным предметным циклом школы	до 50%
2.28	За работу с сайтом школы, за работу по заполнению АС «Сетевой город», за ведение документации олимпийского портала Olivp74.ru	до 50%
2.29	За оформление отчётов по обеспечению доступа к сети Интернет	до 30%
2.30	За внедрение ИТ в образовательный процесс и создание локальной сети в школе	до 30%
2.31	За ведение отчётности оператором ОУ по реализации программы «Сапфир», ФИС ФРДО, Е-услуги	до 30%
2.32	За организацию работы школьного пресс-центра	до 50%
2.33	За творческий подход к работе	до 50%
2.34	За выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию	до 50%
для заместителей директора		
2.35	За подготовку и проведение лицензирования, аттестации, аккредитации учреждения	до 100%
2.36	За руководство работой и оформление отчётности по реализации комплексного проекта модернизации образования	до 50%

2.37	Осуществление контроля за учебным процессом, плана воспитательной работы	до 50%
2.38	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 50%
2.39	Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 50%
2.40	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 50%
2.41	За руководство педагогическим семинаром по базовой образовательной технологии и проведение технологического среза дидактической подготовки учителей	до 50%
2.42	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	до 50%
2.43	Сохранение контингента детей занятых в дополнительном образовании	до 50%
2.44	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	до 50%
2.45	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 50%
для заместителя директора по АХР		
2.46	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения в помещениях школы (температурный, световой режим, режим питьевой воды и т.д.)	до 50%
2.47	Обеспечение норм безопасности и выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50%
2.48	Высокое качество подготовки и организации, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта	до 50%
2.49	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование)	до 50%
2.50	Соблюдение требований энерго-, тепло-, водоснабжения	до 50%
2.51	Своевременное и качественное заключение договоров с поставщиками коммунальных услуг	до 50%
2.52	Эстетические условия, оформление школы, состояние внутришкольного помещения и пришкольной территории	до 50%
2.53	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования	до 50%
2.54	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	до 50%
2.55	За своевременную подготовку школы к новому учебному году, зимнему сезону	до 50%
2.56	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов	до 50%
для работников бухгалтерии		
2.57	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды	до 100%
2.58	Интенсивность труда, в связи с увеличением работы по основной должности	до 100%
2.59	Выполнение особо важных и ответственных работ в	до 50%

	ограниченные сроки	
2.60	Постановка бухгалтерского учёта, внедрение передовых форм и методов учёта	до 50%
2.61	Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	до 50%
2.62	Автоматизация и совершенствование структуры документооборота	до 50%
2.63	Качественное ведение документации	до 50%
2.64	Высокий уровень организации и контроля бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности	до 50%
2.65	Чёткое и добросовестное выполнение служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы бухгалтерии	до 50%
2.66	Постоянное совершенствование профессионального мастерства, самообразование	до 50%
2.67	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	до 50%
2.68	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	до 50%
2.69	Обеспечение контроля за использованием субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания в порядке установленной законодательством РФ и Уставом школы, эффективное и рациональное их использование в течение года	до 50%
2.70	Экономия использования материальных и финансовых ресурсов	до 50%
2.71	Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности школы	до 50%
2.72	За работу, связанную с повышенной юридической ответственностью (систематическое изменение законодательства РФ по бухгалтерскому учёту, налогообложению)	до 50%
2.73	За работу, связанную с возложением полной материальной ответственности	до 50%
2.74	За ведение дополнительных направлений в организации горячего питания (ГПД, «щадящее», льготное, бесплатное)	до 50%
для библиотечных работников		
2.75	Высокая читательская активность обучающихся	до 50%
2.76	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 25%
2.77	Своевременное обновление библиотечного фонда	до 50%
2.78	Участие библиотекаря в общешкольных и районных мероприятиях	до 50%
2.79	Оформление тематических выставок	до 50%
2.80	Выполнение плана работы библиотекаря	до 25%
для работников столовой		
2.81	Эффективная организация процесса производства продукции школьной столовой	до 50%
2.82	Внедрение прогрессивных форм обслуживания, активное участие в проведении выставок-продаж, дней национальной кухни	до 50%
2.83	Высокое качество приготовления пищи	до 50%
2.84	Качественное ведение документации по столовой,	до 50%

	своевременная сдача товарных отчётов	
2.85	Систематическая подготовка и обслуживание на высоком уровне разовых мероприятий школы, района, города	до 50%
2.86	Сложность и трудоёмкость выполняемых работ, связанных с приготовлением пищи	до 50%
2.87	Высокий уровень санитарно-гигиенического состояния столовой в соответствии с СанПиН	до 50%
для хозяйственного персонала		
2.88	Проведение генеральных уборок	до 50%
2.89	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 50%
2.90	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50%
2.91	Осуществление текущих ремонтных работ	до 50%
2.92	Отсутствие жалоб со стороны потребителей	до 50%
для юрисконсульта		
2.93	Интенсивность труда, в связи с увеличением работы по основной должности	до 100%
2.94	Качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	до 50%
2.95	Высокий уровень договорной работы (автоматизация договорной работы и документооборота)	до 50%
2.96	Выполнение своевременных действий, необходимых для добросовестного исполнения договоров подрядчиками и исполнителями	до 50%
2.97	Заключение договоров на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения муниципальных нужд	до 50%
2.98	За работу, связанную с повышенной юридической ответственностью в сфере закупок товаров, работ и услуг	до 50%
2.99	За работу по оперативному отслеживанию изменений в законодательстве РФ по закупкам	до 50%
2.100	Своевременное и качественное предоставление отчетности (оперативной, статистической)	до 50%
2.101	Качественное ведение документации	до 50%
2.102	Чёткое и добросовестное выполнение служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы	до 50%
2.103	Постоянное совершенствование профессионального мастерства, самообразование	до 50%
2.104	Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур закупок	до 50%
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1	За наличие учёной степени: -«кандидат наук» по профилю образовательного учреждения -«доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%

3.2	<p>За наличие почётного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <p>-«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>-«Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почётные 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 почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>«Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>-медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник науки и техники Российской Федерации», «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».</p>	3%
4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет		
4.1	<p>За стаж работы в отрасли, выслугу лет педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, при стаже:</p> <p>-от 5 года до 10 лет;</p> <p>-от 10 до 15 лет;</p> <p>-от 15 лет и выше</p>	<p>1%</p> <p>2%</p> <p>3%</p>
4.2	<p>Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:</p> <p>-от 1 года до 10 лет;</p> <p>-от 10 и выше</p>	<p>20%</p> <p>30%</p>
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
5.1.	<p>-за I квалификационную категорию</p> <p>-за высшую квалификационную категорию</p>	<p>2% от нагрузки</p> <p>5% от нагрузки</p>
6. Премияльные выплаты		
6.1	по итогам работы за отчётный период	до 150%
6.2	по итогам работы за отчётный период младшему обслуживающему персоналу (месяц, квартал, год)	до 200%

Настоящее приложение регламентирует порядок установления выплат стимулирующего характера, не учтенных в приложении № 2, выплачиваемых в целях повышения мотивации к труду персонала учреждения, обеспечения материальной заинтересованности сотрудников в улучшении качественных и количественных результатов труда, выполнении государственных заданий, относящихся к приносящей доход деятельности, снижения затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, повышения социальной защищенности работников учреждения за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска» за счёт средств от приносящей доход деятельности

работники столовой

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера за счёт средств от приносящей доход деятельности	Размеры выплат стимулирующего характера (в % от оклада или фиксированная сумма)
1	За интенсивность работы, связанную с большим количеством питающихся (фактическая посещаемость по школе до 90%)	до 50%
2	За оптимизацию процесса производства продукции	до 50%
3	За широкий ассортимент блюд	до 50%
4	За содержание помещений пищеблока и кухонного инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	до 50%
5	За содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	до 50%
6	За своевременный контроль за качеством поступающих продуктов питания, сроками их реализации и условий хранения	до 50%
7	За строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	до 50%
8	За строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи в соответствии с нормой)	до 50%
9	За отсутствие жалоб на качество блюд со стороны родителей, сотрудников, администрации учреждения	до 50%
10	За отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов и по результатам внутреннего контроля учреждения	до 50%
11	За работу с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	до 50%
12	За систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий (конкурсы, семинары и т.п.) на уровне школы, района, города	до 50%
13	За своевременное и качественное ведение документации	до 50%

14	За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	до 50%
15	За использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой	до 50%
16	За своевременное качественное выполнение работы согласно должностной инструкции	до 50%
17	За погрузочно-разгрузочные работы	до 50%
18	За экономию моющих средств, воды, электроэнергии	до 50%
19	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
20	За внедрение системы ХАССП	до 50%

прочие работники

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера за счёт средств от приносящей доход деятельности	Размеры выплат стимулирующего характера (в % от оклада или фиксированная сумма)
21	За организацию горячего питания за счёт родительских средств и общее руководство работой пищеблока	до 50%
22	За осуществление контроля за производственно-хозяйственной деятельностью столовой	до 50%
23	За выполнение административных функций в начальной, средней и старшей школе с численностью учащихся более 850 человек	до 50%
24	За работу, связанную с дополнительным привлечением внебюджетных средств	до 50%
25	За увеличение работы в связи с увеличением объёма документации и отчётности	до 50%
26	За организацию и ведение бухгалтерского и налогового учёта по предпринимательской деятельности	до 50%
27	За ведение кассовых операций по внебюджетным средствам (приём, сдача денег в банк и т.п.)	до 50%
28	За выполнение комплекса работ, связанных с начислением заработной платы за счёт внебюджетных средств	до 50%
29	За работу, связанную с начислением родительской платы за питание учащихся	до 50%
30	За выполнение работ, связанных с учётом поступающей и реализуемой продукцией	до 50%
31	За калькуляцию блюд и оформление документации, связанной с калькуляцией (техничко-технологические карточки и т.п.)	до 50%
32	За материально-техническое обеспечение производственно-хозяйственной деятельности столовой	до 50%
33	За своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	до 50%
34	За проведение дополнительных мероприятий (беседы с детьми о правильном питании и т.п.)	до 50%
35	За систематическую подготовку и проведение на	до 50%

	высоком уровне разовых мероприятий (конкурсы, семинары и т.п.) на уровне школы, района, города	
36	Своевременное и качественное составление и представление бухгалтерской и налоговой отчетности	до 50%
37	Своевременное и качественное проведение инвентаризации нефинансовых активов	до 50%
38	За эффективную организацию учёта питания учащихся	до 50%
39	Своевременное и качественное ведение расчётов с поставщиками и подрядчиками	до 50%
40	За систематическое наблюдение за уровнем цен на рынке продуктов питания	до 50%
41	Своевременная подготовка договоров с поставщиками	до 50%
42	За использование информационно-правовых, справочных электронных систем	до 50%
43	За оптимизацию рабочего процесса (использование информационных технологий в ведении бухгалтерского учёта, освоение инновационных возможностей в ведении бухучёта)	до 50%
44	За использование инновационных технологий в организации и сдаче отчетности в налоговые органы, внебюджетные фонды и вышестоящие организации	до 50%
45	За систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	до 50%
46	За систематический контроль за штатом и уровнем заработной платы	до 50%
47	За качественное ведение документации	до 50%
48	За разработку новых программ, положений, экономических расчётов	до 50%
49	За отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	до 50%
50	За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	до 50%
51	За отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей, администрации	до 50%
52	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
53	За объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	до 50%
54	За внедрение ХАССП	до 50%

Все выплаты устанавливаются в пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

Директор школы имеет право отменять выплаты либо уменьшать их размер в случае уменьшения поступления средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты устанавливаются приказом директора школы на определённый срок.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью в связи с окончанием срока действия выплат;
- полностью в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- полностью или частично при ухудшении качества работы, за которое были определены выплаты, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью из-за отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, при наличии листка нетрудоспособности, прогула, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении выплат, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего распорядка, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих органов или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Приложения.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 73
г. Челябинска»

Критерии премирования работников МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»

1	повышение среднего уровня успеваемости обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;
2	эффективность внедрения новых программ;
3	творческие инициативы в методике преподавания;
4	достижение высоких результатов в конкретном виде педагогической деятельности;
5	внедрение и использование новых методик и технических средств в учебном процессе;
6	результаты окончания учебного периода (четверть, полугодие год);
7	подготовка победителей и призёров олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований и др. мероприятий;
8	организация исследовательской работы учащихся по предметам, привлечение учащихся к работе в научных обществах;
9	активная внеурочная (культурно-массовая, спортивная и др.) работа с учащимися;
10	участие педагога в конкурсе «Учитель года»;
11	премия за «Педагогическую доблесть»
12	организация и проведение предметных недель;
13	проведение открытых, интегрированных уроков высокого качества;
14	снижение (отсутствие) пропусков уроков без уважительной причины;
15	снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;
16	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
17	образцовое содержание кабинета (подготовка кабинета к новому учебному году);
18	эффективное дежурство по школе;
19	качественная организация работы с детьми в ГПД;
20	высокий уровень воспитательной работы среди учащихся;
21	научное консультирование эксперимента;
22	высокая читательская активность учащихся;
23	оформление тематических выставок;
24	высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение приказов, распоряжений, отчётов и т.д.)
25	организация эффективной работы подчинённых подразделений;
26	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
27	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, экспертно-методический совет и т.д.);
28	высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
29	активное участие в мероприятиях по повышению авторитета и имиджа школы;
30	качественное обеспечение безаварийной работы систем жизнеобеспечения школы;
31	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения в помещениях школы (температурный, световой режим подачи питьевой воды и т. д.);
32	качественное обеспечение норм безопасности и выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

33	высокое качество подготовки и организации, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта;
34	подготовка школы к новому учебному году;
35	своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчётности;
36	своевременная и качественная сдача годовой отчётности;
37	высокая организация бухгалтерского учёта;
38	своевременное и качественное проведение инвентаризации;
39	качественное ведение бухгалтерского учёта по результатам проверок;
40	качественное ведение документации;
41	эффективная организация горячего питания учащихся;
42	увеличение процента охвата учащихся горячим питанием;
43	предоплата (отсутствие долга) за питание учащихся
44	высокое качество приготовления пищи;
45	высокое качество обслуживания мероприятий в т. ч. буфетной продукцией;
46	отсутствие жалоб со стороны потребителей;
47	качественное проведение генеральных уборок;
48	качественная уборка помещений;
49	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
50	качественное выполнение особо важных работ;
51	долголетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами;
52	в связи с профессиональными и государственными праздниками.
53	по итогам работы за отчётный год
54	организация летней занятости учащихся
55	достижение высоких показателей в аттестации учащихся
56	организация общественной жизни школы
57	высокая результативность и качество освоения ФГОС ООП НОО - динамика учебных достижений обучающихся, активность их участия во внеурочной деятельности. - участие в методической работе - распространение передового педагогического опыта - повышение уровня профессионального мастерства и др.
58	Организация работы пункта проведения экзаменов
59	Соблюдение учащимися класса форменной одежды
60	Участие учащихся класса в творческих конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях, в т. ч. в конкурсе «Зажги свою звезду»
61	установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе
62	обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам
63	высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний руководителя
64	улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутые при участии работника
65	исполнение плана ФХД
66	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары, работы, услуги
67	высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины
68	профессиональная компетентность
69	творческий подход к решению поставленных задач, активности и инициативе в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям

70	отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе
71	отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур планирования закупок
72	качественные и своевременные действия, необходимые для добросовестного исполнения договоров подрядчиками и исполнителями
73	своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчётности за месяц, квартал

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 73
г. Челябинска»

**Основания для выплаты материальной помощи
работникам МАОУ «СОШ №73 г. Челябинска»**

№ п/п	Основания для выплаты материальной помощи	Размеры выплат материальной помощи
1	Необходимость медицинского обследования и оплата дальнейшего лечения	20 тыс. рублей
2	На приобретение дорогостоящих лекарств	20 тыс. рублей
3	На оплату лечения детей сотрудников в специализированных медицинских учреждениях	20 тыс. рублей
4	Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сёстры)	15 тыс. рублей
5	Свадьба, рождение ребёнка	10 тыс. рублей
6	Стихийные бедствия (пожар, затопление)	для педагогических работников – 30 тыс. рублей для технического персонала – 15 тыс. рублей
7	Работникам, ушедшим на пенсию и находящимся в тяжёлом материальном положении	15 тыс. рублей
8	Иные экстраординарные обстоятельства, вызывающие существенное ухудшение материального положения сотрудника	15 тыс. рублей
9	К юбилейным датам	10 тыс. рублей
10	В связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск	20 тыс. рублей

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 73
г. Челябинска»
принято на общем собрании
трудоого коллектива
МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска»
«02» октября 2018 г. № 6

Даты ежемесячной выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца 25 числа текущего периода, за вторую половину 10 числа следующего месяца.