

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  
МАОУ «СОШ № 152 г.  
Челябинска»

Щеголев С.И.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МАОУ «СОШ № 152  
г. Челябинска»

Л.В. Баранова



Подписано цифровой подписью: МАОУ "СОШ № 152 Г. ЧЕЛЯБИНСКА"  
DN: email=denisova\_nina52@mail.ru, street=УЛИЦА ЧИЧЕРИНА, 3,  
с=RU, st=74 Челябинская область, l=г. Челябинск, givenName=Лариса  
Владимировна; sn=Баранова, title=ДИРЕКТОР, ou=Общее, o=МАОУ  
"СОШ № 152 Г. ЧЕЛЯБИНСКА",  
1.2.643.100.3=120В303035373839333323639,  
1.2.643.100.1=120D31303237343032353434353533,  
1.2.643.100.4=120A37343438303236313935,  
1.2.643.3.131.1.1=120С373434383034333633383935, cn=МАОУ "СОШ  
№ 152 Г. ЧЕЛЯБИНСКА"  
Дата: 2022.09.09 17:04:25 +05'00'

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников

### МАОУ «СОШ № 152 г. Челябинска»

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 152 г. Челябинска» (далее - учреждение) включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонней комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

## **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 5 к настоящему Положению.

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 учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

9. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора учреждения по 4-му квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению №6 к настоящему Положению.

10. Месячная заработная плата работника 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.

11. Месячная заработная плата работника учреждения, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается на лицевой счет работника:

- за первую половину месяца 26 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 11 числа месяца, следующего за отчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% от месячной заработной платы работника учреждения с учетом фактически отработанного времени в соответствии с табелем учета рабочего времени за 1 половину месяца.

### **III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

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

13. Должностной оклад педагогическим работникам учреждения 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».

14. 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:

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

$M_{з/п}$  – месячная заработная плата учителей;

$S_{з/п}$  – ставка заработной платы;

Fn.n – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;  
N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;  
Vком. – выплаты компенсационного характера;  
V стим. – выплаты стимулирующего характера;  
K ур. – уральский коэффициент.

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

- 1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- 2) для которых данное учреждение является местом основной работы:
  - при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Часы за преподавательскую 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)), выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором 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.

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

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

19. За время работы с отрывом от учебных занятий оплата труда педагогических работников производится из расчета средней заработной платы.

20. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ**

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

22. 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.

23. 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).

24. 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**

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 15% от начисленной заработной платы);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. 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, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. 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 и Челябинской области.

28. 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 тяжелых работах, 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 №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 с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8, 12 процентов (любая должность согласно штатному расписанию, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано не безопасным);

– на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – 16, 20, 24 процента (любая должность согласно штатному расписанию, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано не безопасным).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 тяжелых работах, 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».

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. 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 директора устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат к юбилейным

датам со дня рождения, по педагогическому стажу, по стажу работы в учреждении, по случаю ухода на заслуженный отдых (по возрасту), в честь праздников, узаконенных государством), без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС 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».

31. 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 получаемая работнику с его письменного согласия.

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 (увеличение объема работ).

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

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания (увеличение объема работ). 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:

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

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

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

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 Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 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.

б) 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.

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

К выплатам за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися относятся выплаты



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

– за работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении – 20 % от оклада;

– за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником) – до 20 % от оклада;

– за 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 % от оклада;

– 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 % от оклада;

– за работу в общеобразовательных учреждениях (классах) при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы педагогическому персоналу – 50-75 % от оклада;

– за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу – 20 % от оклада;

– 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 % от оклада;

– за работу в общеобразовательных учреждениях школах-интернатах педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу – 15 % от оклада;

– 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 – до 15 % от оклада;

– за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях – 20 % от оклада;

– за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных организациях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):

– воспитателям – 1 000 рублей;

– помощникам воспитателей, младшим воспитателям – 500 рублей.

– выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися.

Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалифицированным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

К выплатам за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися относятся выплаты:

– за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками – 10 % от оклада;

– за классное руководство (областной бюджет) – 3000 рублей;

Устанавливается за классное руководство на основании приказа директора. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9,11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени. Фактически отработанное время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы — 18 часов в неделю); время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный оплачиваемый отпуск, время нетрудоспособности и т.д.).

– денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) – 5 000 рублей;

Устанавливается за классное руководство на основании приказа директора. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9,11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени. Фактически отработанное время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы — 18 часов в неделю); время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный оплачиваемый отпуск, время нетрудоспособности и т.д.).

– за проверку письменных работ – 5% от оклада;

Выплата производится учителям начальных классов, учителям математики, учителям русского языка и литературы. Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени. Фактически отработанное время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы — 18 часов в неделю); время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный оплачиваемый отпуск, время нетрудоспособности и т.д.).

– за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями) – 15% от оклада;

– за работу в качестве члена в составе городских методических объединений – 20 % от оклада.

## **VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты:

– за сложность, напряженность – до 100 % от оклада (условия и порядок выплаты представлены в приложении № 7 к настоящему Положению);

– за выполнение особо важных (срочных) работ – до 50 % от оклада;

2) выплаты за качество выполняемых работ

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

– за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – до 100% от оклада (условия и порядок выплаты представлены в приложении № 8 к настоящему Положению);

– 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 – до 4% от оклада;

– международного уровня – до 8% от оклада;

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

К выплатам за наличие ученой степени, почетного звания относятся выплаты:

– за наличие ученой степени:

– «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения – 10% от оклада;

– «доктор наук» по профилю образовательного учреждения – 15% от оклада.

– за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки («Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных

отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры») – 10% от оклада;

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

#### 4) выплаты за стаж работы, выслугу лет

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 законодательством.

К выплатам за стаж работы, выслугу лет относятся выплаты:

– 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 оклада;

– от 3 лет до 5 лет – 15 % от оклада;

– от 5 лет и выше – 20% от оклада.

– библиотечным работникам учреждения при стаже работы:

– от 1 года до 10 лет — 20 % от оклада;

– от 10 и выше — 30 % от оклада.

– педагогическим работникам муниципальных учреждения (за исключением педагогических работников, помощников воспитателей, младших воспитателей учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в отрасли при стаже работы:

– от 5 лет до 10 лет – 1 % от оклада;

– от 10 лет до 15 лет – 2 % от оклада;

– от 15 лет и выше – 3 % от оклада.

#### 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий граждан

К выплатам, учитывающим особенности деятельности учреждений и отдельных категорий граждан, относятся выплаты:

- за квалификационную категорию педагогических работников учреждения:
  - за I квалификационную категорию – 5 % от оклада;
  - за высшую квалификационную категорию – 10 % от оклада.

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

Фактически отработанное время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 часов в неделю); время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный оплачиваемый отпуск, время нетрудоспособности и т.д.).

б) премиальные выплаты по итогам работы – до 150 % от оклада, младшему обслуживающему персоналу до 200 % от оклада, а также в фиксированных суммах (условия и порядок выплаты представлены в приложении № 9 к настоящему Положению).

33. 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом директора учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

34. 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.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

## **VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

38. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

39. Оценка сложности труда директора учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

40. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей 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 директора учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждения, по ходатайству директора учреждения в Комитет по делам образования города Челябинска.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору 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, и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору 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, и закрепляются в трудовом договоре.

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 директора.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

43. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора 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.

44. Условия оплаты труда директора 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».

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

Соотношение средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников 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.

46. Из фонда оплаты труда учреждения директору 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.

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

48. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения. Директор учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждений (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

49. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором 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. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором учреждения.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.



52. К выплатам стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение особо важных (срочных) работ – до 50% от оклада;
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений – 3 800 руб.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

– за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – до 100% от оклада (условия и порядок выплаты представлены в приложении № 8 к настоящему Положению).

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:

– за наличие ученой степени:

- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения – до 10% от оклада;
- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения – до 15% от оклада.

– за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки («Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики, «Отличник народного просвещения») — до 10% от оклада:

4) премиальные выплаты по итогам работы – до 100% от оклада, а также в фиксированных суммах (условия и порядок выплаты представлены в приложении № 9 к настоящему Положению).

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

53. Штатное расписание утверждается директором учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

54. 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.

55. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

56. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям в размере 5 000,00 руб. (не более 2-х окладов в год):

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- свадьба работника (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- оздоровление;
- лечение;
- кража личного имущества;
- стихийные бедствия (наводнение, пожар и пр.);
- иные семейные обстоятельства, оказывающие существенное влияние на материальное положение работника.

57. Решение об оказании материальной помощи работнику принимается директором учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников и оформляется приказом.

58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих<sup>1</sup>**  
Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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	4646

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5234
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;	6228
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7641

<sup>1</sup> 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».

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей МАОУ «СОШ №152 г. Челябинска» - специалистов и служащих<sup>2</sup>**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь-машинистка	5177

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5878
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	6116

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; юрисконсульт.	7054
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7403
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7754
4	Должности служащих первого	8229

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

квалификационный уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8930

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6942

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников  
учреждения**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	15100

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников  
учреждения<sup>3</sup>**

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников  
учреждения»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Библиотекарь	5765

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава  
учреждения»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Заведующий библиотекой	7641

---

<sup>3</sup> 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»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не  
отнесенным к профессионально-квалификационным группам<sup>4</sup>**

Уровень квалификации	Должность	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7054

<sup>4</sup> Должность установлена в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».



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.

-----  
Примечание:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6-й разряд согласно [Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих](#) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, могут устанавливаться 9 - 10-е разряды.

Перечень  
особо важных и особо ответственных работ

№ п/п	Наименование профессий	Разряд работ	Виды работ
1.	Настройщик пианино и роялей	11	полная регулировка клавишно-молоточного и педального механизма пианино и рояля. Расчет мензуры струн и выполнение всех работ по струнам пианино и рояля. Замена отдельных узлов и деталей, устранение дефектов. Настройка пианино и рояля всех систем и марок применительно к акустике зала. Интонировка пианино и рояля по всему диапазону. Обеспечение полного технического и звукового функционирования учебного органа. Подстройка труб, регистров, текущая регулировка игровой и генеральной настройки органа. Исправление дефектов с регистровой трактуры, копуляций, проверка состояния регистра-эталона и общей настройки. Проведение частичного демонтажа. Обязательное участие в монтажных и ремонтных работах, производимых в органе специалистами фирмы-изготовителя (реставратора) этого органа или другими специалистами, обслуживающими органы фирмы-изготовителя (реставратора)
2.	Настройщик пианино и роялей	12	экспертиза технического состояния пианино и рояля. Полный ремонт всех систем клавишно-молоточкового механизма пианино и рояля. Настройка в унисон любого количества инструментов в любом сочетании (рояль-клавесин, рояль-хаммерклавир, рояль-рояль). Регулировка, настройка и интонировка пианино и рояля с учетом требований исполнителя. Осуществление эксплуатационного ухода за концертными органами, обеспечение полного функционирования звуковой и технической сторон органа, проведение профилактик, предконцертных настроек. Проведение текущих ремонтно-профилактических работ, регулярной (перед концертом) проверки и настройки язычковых голосов, выработка оптимального режима эксплуатации органа и контроль за его соблюдением. Проведение контроля опорных конструкций и фасада органа
3.	Водитель автомобиля	11	управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей длиной до 50 метров
4.	Водитель автомобиля	12	управление пожарным автомобилем, оборудованным коленчатым подъемником или выдвижной автолестницей длиной более 50 метров

Условия и порядок выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность)

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждения, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) является ежемесячной, устанавливается на определённый срок, но не более 1 года.

Конкретный размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливается приказом директора учреждения.

Основными критериями для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) являются:

- работа в различных комиссиях;
- работа в органах самоуправления;
- работа с одаренными детьми, в НОУ;
- качественная работа в АС «Сетевой город»;
- работа и обслуживание вычислительной техники, мелкий ремонт, установку и обновление программного обеспечения;
- организация работы локальной сети и доступа персональных компьютеров, входящих в локальную сеть;
- увеличение контингента учащихся;
- ведение журнала учета пользователей сети интернет;
- работа со школьным сайтом;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию;
- организация работы по профориентации;
- организация работы по информатизации образовательного процесса;
- инновационная деятельность;
- сложность работы с новым программным обеспечением;
- работа с опекаемыми детьми по охране их прав;
- организация работы по ремонту школьной мебели;
- организация и ведение военного учета;
- работа с Комитетом финансов г. Челябинска и Федеральным казначейством по Челябинской области;
- своевременное и качественное ведение документации;
- организация и ведение персонифицированного учета;
- систематическая работа со страховыми медицинскими полисами;
- организация работы профсоюзного комитета школы;
- организация работы с детьми по правилам дорожного движения;

- организация работы по аттестации педагогических работников;
- организация работы отряда юных пожарных;
- проведение педагогических советов, за ведение протоколов педагогических советов;
- организация работы школьного пресс-центра;
- работа с пенсионным фондом;
- организация методической работы с педагогами дополнительного образования;
- организация работы с детьми-инвалидами;
- работа с отчетностью в электронных программах;
- создание собственного сайта;
- предоставление разного вида отчетности
- и др.

Условия и порядок выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения)

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) является ежемесячной, устанавливается на определённый срок, но не более 1 года

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) определяется в соответствии с перечнем показателей для оценки качества и эффективности труда (приложение № 10 к настоящему Положению).

Конкретный размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) рассчитывается как процентное соотношение максимального количества баллов и набранных баллов работником учреждения. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) не начисляется, если набранные баллы работником учреждения составляют менее 20% от максимального количества баллов.

Конкретный размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливается приказом директора учреждения.

Условия и порядок выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы)

Работники учреждения могут премироваться:

- к юбилейным датам со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет);
- к юбилейным датам по педагогическому стажу работы (25 лет, 30 лет);
- по стажу работы в учреждении (25, 30 лет);
- по случаю ухода на заслуженный отдых (по возрасту);
- в честь праздников, узаконенных государством;
- по итогам готовности учреждения к новому учебному году;
- за проведение методических мероприятий в учреждении и за пределами;
- за создание условий, за хорошую подготовку школьников к муниципальным, региональным, общероссийским предметным олимпиадам;
- за подготовку к летнему оздоровительному сезону;
- по итогам конкурсов, смотров, соревнований;
- за подготовку, участие, высокие спортивные достижения в соревнованиях (районных, городских);
- за активное участие в жизнедеятельности учреждения;
- за своевременную и качественную сдачу отчетов в вышестоящие организации.
- по итогам работы за месяц, за квартал, за год;
- за высокие показатели в производственной деятельности;
- по результатам проверок;
- за подготовку и активное, творческое участие в городских семинарах;
- за творческий подход к решению стоящих перед директором (работником) задач.

Премирование всех категорий работников учреждения (в том числе совместителей) производится за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий, определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом каждого работника. Размер, периодичность премиальных выплат по итогам работы определяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. Для определения премиальной выплаты могут предоставляться материалы, подтверждающие эффективность работы работников учреждения:

- отчеты о достижении целевых показателей эффективности работы, предоставляемые работниками Учреждения;
- информация об исполнении работниками должностных обязанностей, исполнительской дисциплине, подготовленные должностными лицами;
- материалы (письма, приказы, распоряжения) руководителей вышестоящих органов.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по приказу директора не позднее 15 числа месяца, следующего за истекшим периодом.