

ПРИКАЗ

31.10.2024

№ 01-516

О внесении изменений № 3 в
Положение об оплате труда и
стимулирующих выплатах
работников Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 105
г. Челябинска имени В.П.
Середкина»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» и в целях совершенствования организации начисления заработной платы, стимулирования деятельности работников МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска», повышения качества оказываемых услуг и результативности деятельности учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение по оплате труда и стимулирующих выплатах и читать данное Положение в новой редакции с 01.09.2024.
2. Лунева Н.В., Орловой И.Ю, специалистам по кадрам, в срок до 15.11.2024 ознакомить работников с данным Положением.
3. Лунева Н.В., Орловой И.Ю, специалистам по кадрам, в срок до 15.11.2024 уведомить сотрудников о внесении изменений в Трудовые договора работников с 01.09.2024 на основании ст.74 ТК РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда».
4. Солдатенко Н.В., главному бухгалтеру, в срок до 15.11.2024 обеспечить размещение данного Положения на официальном сайте учреждения.
5. Лунева Н.В., Орловой И.Ю, специалистам по кадрам, в срок до 15.11.2024 внести изменения в Трудовые договора работников с 01.09.2024.
6. Бухгалтерии с 01.09.2024 производить начисление заработной платы в соответствии с внесенными изменениями в Положение и в Трудовые договора работников.
7. Контроль данного приказа оставляю за собой

Директор



Н.Е. Мясникова

С приказом ознакомлены:
Лунева Н.В. _____
Орлова И.Ю. _____

Солдатенко Н.В. _____
Мищенко Н.А. _____



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и стимулирующих выплатах

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 105 г. ЧЕЛЯБИНСКА ИМЕНИ В.П. СЕРЕДКИНА» (Изменение № 3, новая редакция)

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 105 г. Челябинска имени В.П. Середкина» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- 1) Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- 2) Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- 3) 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»;
- 4) Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;
- 5) Письмом Минобрнауки России № АП-1073/02 от 20.06.2013;
- 6) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

6. 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.

7. 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.

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

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

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.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической 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».

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

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

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата педагогического работника;

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

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

$N_{ч.}$ - норма часов педагогической работы в неделю;

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

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур}$ - уральский коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего 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 физической культуре 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, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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 независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников и обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

18. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

19. 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.

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

21. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

24. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой лицензированными организациями в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- 4% при установлении подкласса 3.1 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 1 степени);
- 8% при установлении подкласса 3.2 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 2 степени);
- 12% при установлении подкласса 3.3 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 3 степени);
- 16% при установлении подкласса 3.4 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 4 степени);
- 24% при установлении класса 4 вредных условий труда на рабочих местах (опасные условия труда).

Руководитель 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.

26. 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.

Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в Челябинской области утвержден районный коэффициент 1,15.

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

- 1) Доплата за совмещение профессий (должностей).

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

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

2) Доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

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

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

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

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, 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 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 30% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6) Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

7) Доплата за увеличенный объем работы.

Дополнительная работа, не предусмотренная должностной инструкцией, выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается увеличенный объем работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

8) 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 МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска», определяется в соответствии с приложением 6-1 к настоящему Положению.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплаты молодым специалистам

29. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах, разработанным в учреждении, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 7, 8 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, которые перечислены в приложении 10 к настоящему Положению.

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.

30. 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.

31. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность) и за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения), а также премиальные выплаты, не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

Для независимого и справедливого распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

В состав Комиссии входит не менее 7 (семи человек), в том числе в обязательном порядке должны быть включены в состав Комиссии:

- заместитель директора по АХЧ;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий дошкольным отделением;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам;
- председатель профсоюзного комитета учреждения.

Регламент работы Комиссии:

1) Комиссия создается сроком на 3 (три) календарных года в январе. Состав Комиссии утверждается на общем собрании трудового коллектива. В случае увольнения или иного выбытия одного из членов Комиссии проводится внеочередное переизбрание выбывшего члена Комиссии на собрании трудового коллектива.

2) Заседания Комиссии проводятся не реже чем 1 (один) раз в год. Заседания проводятся только при условии 100% явки всех членов Комиссии. Допускает отсутствие членов Комиссии только по уважительной причине (больничный лист, нахождение вне города во время очередного ежегодного оплачиваемого отпуска).

3) Во время заседания Комиссия рассматривает показатели оценки эффективности и результативности деятельности каждого сотрудника пофамильно. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности должны быть представлены работниками на рассмотрение Комиссии не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до назначенной даты заседания. О дате заседания работники уведомляются путем размещения объявления на информационных стендах. В случае, если кем-либо из работников не представлены в срок показатели оценки эффективности его труда, Комиссия вправе не учитывать его при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Показатели оценки эффективности и результативности работники заполняют в соответствии с Приложением 10.

4) Результатом работы Комиссии является протокол заседания, в котором указана величина стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада и период установления выплаты. Данный протокол подписывается всеми членами, присутствовавшими на заседании, и передается директору для издания приказа.

5) Стоимость 1 (одного) балла принимается равной стоимости 1% от должностного оклада работника. Всего работник может набрать не более 100 баллов за оцениваемый период (или 100% от должностного оклада).

6) При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда показатели оценки эффективности и результативности деятельности учитываются только для установления выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

7) При установлении стимулирующей выплаты за сложность, напряженность Комиссии на рассмотрение предлагаются ходатайства заместителя директора по АХЧ, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по безопасности, заведующего дошкольным отделением, главного бухгалтера об

установлении указанной выплаты работникам.

Руководитель и иные должностные лица имеют право вносить предложения об отмене или уменьшении размера выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушениях организации питания, нарушениях инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного заместителем директора по АХЧ, заместителем директора по учебной работе, заместителем директора по воспитательной работе, заместителем директора по безопасности, заведующим дошкольным отделением, главным бухгалтером, инструктором по гигиеническому воспитанию, контролирующим определенный вид работы.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

32. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляется по итогам выполнения таких работ на основании ходатайств руководителя и иных должностных лиц, представленных на рассмотрение Комиссии. Особо важными работами считаются:

- подготовка и сдача внеплановой информации и отчетности, по срочным запросам Учредителя, Прокуратуры и иных органов управления и контроля;
- участие в подготовке к новому учебному году;
- работа в жюри муниципального, областного этапов всероссийской олимпиады;
- работа в творческих группах по формированию олимпиадных заданий, контрольных административных работ и др.;
- работа в экспертных комиссиях районных, городских и областных конкурсах;
- проведение качественных промежуточных анализов деятельности
- сотрудничество с ВУЗами, ЧИППКРО;
- подготовка или проведение районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, спартакиад, мастер-классов;
- устранение последствий аварийных ситуаций (прорыв водопровода, канализации, срочные незапланированные ремонтные работы и т.п.);
- устранение последствий сезонных явлений (обильный снегопад, ледяной дождь, ливневые дожди, засуха и т.п.)

33. Критерии материального стимулирования педагогических работников в связи с внедрением персонифицированного финансирования дополнительного образования изложены в Приложении 12 к настоящему Положению

34. Выплата премий осуществляется единовременно. При определении премиальных выплат учитываются ходатайства должностных лиц о поощрении сотрудников. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Размер премии зависит от экономии фонда оплаты труда и личного вклада каждого работника и определен в Приложениях 7 и 8 к настоящему Положению по каждому основанию. Основания для премиальных выплат перечислены в Приложении 11 к настоящему Положению.

35. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- до 100%, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- до 50% при отсутствии надлежащим образом оформленной и в полном объеме рабочей документации;
- до 50% работникам, при их отсутствии на работе по причине прогула;
- до 50% при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника;
- до 50% при наличии нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных

служб, по результатам внутренних проверок;

- до 100% при наличии действующих дисциплинарных взысканий (замечание или выговор соответственно);

- до 20% при наличии нарушений санитарно-эпидемиологического режима, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности;

- до 10% при посещаемости воспитанников менее 70%;

- до 10% при наличии задолженности по родительской плате свыше 3 (трех) месяцев.

Решение об уменьшении размера стимулирующей выплаты принимается на основании служебных записок заместителя директора по АХЧ, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителем директора по безопасности, заведующим дошкольным отделением, главным бухгалтером, инструктором по гигиеническому воспитанию, контролирующим определенный вид работы.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размеры должностных окладов руководителя учреждения по группам по оплате труда установлены в приложении 9 к настоящему Положению.

38. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 6 к настоящему Положению и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

39. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда осуществляется на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов (Приложение 9 к настоящему Положению):

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

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

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному 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 руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

45. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

46. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

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

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

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложений 8 и 10 к настоящему Положению.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального

задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

52. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

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

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

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

53. 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.

54. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана в размере 4 000,00 руб. по следующим основаниям:

- по случаю смерти близкого родственника (супруги, родители, дети, родные братья или сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- на лечение и оздоровление работников и их несовершеннолетних детей;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение сотрудника.

Материальная помощь оказывается только тем сотрудникам, для которых работа в МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска» является основным местом работы.

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

55. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает Комиссия 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 об браке, копия свидетельства о рождении и др.

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

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды, кастелянша, уборщик (служебных помещений), дворник, вахтер, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, гардеробщик	6 310

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Плотник	7 260
3 квалификационный уровень	Слесарь (ремонтник, электрик)	7 670

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь, лаборант, техник	7 505
2 квалификационный уровень	Старший лаборант, заведующий хозяйством	7 810

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; документовед	8 460
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9 590

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 460

Примечание: 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».

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 255

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11 760
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	15 680
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-логопед (логопед)	18 480

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23 005

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям иных педагогических
работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 480

Должность установлена в соответствии с приказом Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15.09.2021 № 87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»

**Размеры
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников**

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 085

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии**

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 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Аккомпаниатор	7 945

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Заведующий библиотекой	8 905

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 105
г. Челябинска»

**Показатели оценки сложности руководства муниципальным общеобразовательным
учреждением**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника), охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности*** Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	50
		за каждый филиал, отделение	80
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50

14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)		5
- учебной предметной лаборатории		10	
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

<****> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>:	
1)	за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20 %
2)	работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении	20 %
3)	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 %
4)	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 %
5)	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	15%
6)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования): воспитателям	3 000 рублей
	младшим воспитателям	1 500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <2>:	
1)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	450 рублей
2)	за заведование пришкольными участками	10 %
3)	классное руководство (областной бюджет) <3>	3 000 рублей

4)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) <3>	5 000 рублей
5)	проверку письменных работ <3> - учителям математики - учителям русского языка и литературы - учителям иностранного языка - учителям начальной школы	8% от нагрузки 10% от нагрузки 5% от нагрузки 10% от нагрузки
6)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями) - физическая культура, ОБЖ, технология, искусство - естественно-научное объединение - филологическое объединение - объединение начальной школы - объединение классных руководителей	500 рублей 1 000 рублей 1 000 рублей 2 000 рублей 2 000 рублей
7)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
8)	денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет)	5 000 рублей

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

<2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100 %
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	10%
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15%
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений (при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин); - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	10%
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную	

	программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 месяца до 1 года	5%
	- от 1 года до 3 лет	10%
	- от 3 до 5 лет	15%
	- от 5 лет и выше	20%
2)	библиотечным работникам учреждений при стаже работы:	
	- от 1 года до 10 лет	20%
	- от 10 лет и выше	30%
3)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1) настоящего пункта) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 1 месяца до 5 лет	5%
	- от 5 до 10 лет	10%
	- от 10 до 15 лет	15%
	- от 15 лет и выше	20%
4)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <3>	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам <4>:	
	- I квалификационную категорию	20%
	- высшую квалификационную категорию	30%
6.	Премияльные выплаты:	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%
2)	по итогам работы за отчетный период (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 150%
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 200%
4)	по итогам работы за отчетный период врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 200%
5)	премиальные выплаты по основаниям, указанным в Приложении 11 к настоящему Положению.	до 150% по каждому основанию
6)	премиальные выплаты по основаниям младшему обслуживающему персоналу, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, указанным в Приложении 11 к настоящему Положению.	до 200% по каждому основанию
7)	к юбилейным датам работника (каждые 5 лет, начиная с 50 лет)	5 000 рублей

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

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

<3> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта. В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата молодым специалистам осуществляется также при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта). В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста. Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

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

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

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

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

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

Выплата за выполнение особо важных (срочных) работа зависит от суммы экономии фонда оплаты труда и вклада работника, который определяется комиссией.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру
МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	не более 50%
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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 Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	10%
4.	Премияльные выплаты	
1)	по итогам работы за отчетный период (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100%
2)	премияльные выплаты по основаниям, указанным в Приложении 11 к настоящему Положению	до 100% по каждому основанию
3)	к юбилейным датам работника (каждые 5 лет, начиная с 50 лет)	5 000 рублей

Примечания:

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

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

- 1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
- 2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.
- 3) Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ зависит от суммы экономии фонда оплаты труда и вклада работника, который определяется комиссией.

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

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450

Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
	Высшая	I	II	III	IV	V
Общеобразовательные учреждения	63 120	55 860	52 305	48 885	41 890	38 340

Критерии

для оценивания качества труда административно-управленческих, учебно-вспомогательных, педагогических работников и установления им выплат стимулирующего характера

Критерий	Индикаторы	Работники	Цена индикатора, балл	Обоснование, подтверждение
Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений, программ и пр.)	1. Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.)	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	2 за каждый документ, но не более 6	Локальные акты, инструкции и т.д.
	2. Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов		1	Локальные акты
	3. Разработка проектов приказов с последующей реализацией и контролем управленческих решений		0,5 за каждый, но не более 15	Приказы по МБОУ № 105, их выполнение
Обеспечение безопасности	4. Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине Учреждения во время дежурства администратора	Дежурные администраторы	3	Журнал учета несчастных случаев
Управление процессом обеспечения питания	5. Отсутствие жалоб на качество организации питания	Ответственный за питание, инструктор по гигиеническому воспитанию	2	
	6. Организация общественного контроля	Ответственный за питание, инструктор по гигиеническому воспитанию	2	Справки по итогам
	7. Обеспечение питанием свыше 90 % учащихся	Ответственный за питание	2	Отчеты по питанию
Управление процессом кадрового обеспечения	8. Своевременное обеспечение замены отсутствующего педагога	Все заместители директора	1 за замену каждого педагога	Приказы, выполнение программы
	9. Организация работы с молодыми специалистами (стаж до 3 лет)	Все заместители директора	7	План работы, справки
	10. Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	Все заместители директора	3	План работы, справки
	11. Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, методист	5 за каждого работника	Документы, количество награжденных
	12. Наличие заявок на участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства с подготовкой конкурсных материалов	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, методист	3 за каждую заявку	Заявки, материалы
	13. Наличие педагогов, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением,	5 за каждого работника	Приказы на педагогов

	победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства	методист		
Обеспечение качества образования	14. Количество учащихся, окончивших четверть, год на «5» по ступеням обучения	Все заместители директора	0,5 за каждого учащегося	Классные журналы, справки ВШК
	15. Количество учащихся, окончивших четверть, год на «4» и «5» по ступеням обучения	Все заместители директора	0,2 - за каждого учащегося	Классные журналы, справки ВШК
	16. Отсутствие неудовлетворительных четвертных оценок по предметам учебного плана	Все заместители директора	10	Классные журналы, справки ВШК
Обеспечение выполнения учебных программ	17. Выполнение учебных программ по каждому предмету в объеме не менее 95 %	Все заместители директора	10	Классные журналы, справки ВШК
	18. Уменьшение количества пропусков уроков без уважительной причины	Все заместители директора	5	Классные журналы
Организация услуг дополнительного образования	19. Степень охвата учащихся дополнительным образованием: более 80 %; от 50 до 80 %	Все заместители директора	10 5	Отчеты классных руководителей, аналитическая информация
	20. Наличие призовых мест в мероприятиях внешкольного уровня по направлениям ДО	Все заместители директора	2 за каждое призовое	Приказы, грамоты, дипломы
Ведение экспериментальной и инновационной деятельности	21. Организация работы творческих групп: формирование плана работы, проведение анализа деятельности, представление промежуточных результатов	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	5 за каждую группу	План работы, аналитические материалы
Обеспечение условий для личных достижений учащихся	22. Количество победителей и призеров конкурсов и олимпиад: международные; всероссийские; региональные; городские и районные	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	За каждого 10 7 3 2	Приказы, грамоты, дипломы
Управление коллективным проектом	23. Вовлечение в реализацию инновационного проекта не мене пяти педагогических работников	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	15 за каждый проект	Инновационный проект
	24. Наличие информационно- аналитических материалов по реализации проекта	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	5	Аналитические материалы
Организация работы по социальной адаптации «трудных» подростков	25. Отсутствие фактов отклоняющегося поведения	Педагог-психолог, социальный педагог	5	Работа совета профилактики
	26. Объем охвата мероприятиями по профилактике	Заместитель директора по ВР, педагог-	4	Аналитическая

	отклоняющего поведения более 80 % учащихся	психолог, социальный педагог		информация
	27. Отсутствие учащихся, поставленных на учет в правоохранительные органы	Педагог-психолог, социальный педагог	4	Аналитическая информация
Организация системных исследований, мониторинга, социологических опросов	28. Количество организованных исследований (мониторингов) за период	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	1 за каждое исследование	Исследования, мониторинги
	29. Объем охвата исследуемых и опрошенных более 70 человек		2 (дополнительно)	Аналитическая информация
	30. Публичное представление результатов исследования		2	Протоколы педсоветов, совещаний, программы семинаров и т.д.
	31. Публикации результатов исследования		3	Публикации
	32. Принятие управленческих решений по результатам исследований	Все заместители директора	1	Приказы
Управление формированием интеллектуальных ресурсов	33. Создание новых и поддержка действующих информационных банков	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	2 за создание; 1 за поддержку	Информационные банки
	34. Создание новых дидактических и методических материалов		1 за каждый материал	Дидактические и методические материалы
Управление процессом финансово-экономического обеспечения	35. Факт привлечения внебюджетных средств на развитие образовательной среды	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	7 за каждый факт	Внебюджетные средства
Организация деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа	36. Количество публикаций в СМИ	Все заместители директора, заведующий дошкольным отделением, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-библиотекарь	3-за каждую	Публикации
	37. Привлечение телекомпаний к деятельности учреждения		2 за каждый факт привлечения	Телепередачи
	38. Организация выпуска школьной газеты		4 за новый выпуск	Школьная газета
Поддержка социально-привлекательного имиджа	39. Отсутствие письменных жалоб (индикаторы не учитываются при невозможности определения адресанта)	Все заместители директора	3	Наличие (отсутствие) жалоб
	40. Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов	Все заместители директора, руководители структурных подразделений	5	Благодарности
Результаты аудита или экспертизы деятельности	41. Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности вышестоящих органов (при условии проведения проверок)	Все заместители директора, руководители структурных подразделений, педагог-психолог, руководители МО, главный библиотекарь	5	Аналитические справки по результатам контроля

**Критерии
для оценивания качества труда педагогического персонала (специалистов) и установления им выплат
стимулирующего характера**

Критерий	Индикаторы	Работники	Цена индикатора, балл	Обоснование, подтверждение
Качество процесса обучения	1. Сохранность групп высокого уровня обученности		3 (+0,5 при увеличении за каждого учащегося)	Классные журналы, анализ учителя
	2. Отсутствие неудовлетворительных четвертных, полугодовых, годовых оценок по предмету во всех классах, где преподает учитель (баллы ранжируются в соответствии со степенью трудности каждого предмета, СанПиН 2.4.2.1178-02)		Учителя-предметники	11 математика, русский язык; 10 ин. язык; 9 физика, химия; 8 история, обществознание; 7 литература; 6 биология, география, природоведение, краеведение; 5 физкультура, ОБЖ, МХК; 4 технология; 2 ИЗО; 1 музыка
	3. Степень подтверждения годовых оценок результатами ГИА (ЕГЭ): 100% от 80% до 99%	10 8		Результаты ГИА (ЕГЭ)
	4. Количество учащихся, выбравших и сдававших экзамен в новой форме (9 кл.): 100% от 80% до 99% от 60% до 79% от 40% до 59% менее 40%	30 25 20 15 5		Результаты ГИА
	5. Положительная динамика результатов итоговых форм контроля (административные к/р, тематические к/р и др.)	3		Аналитические справки по итогам ВШК
	6. Систематический качественный анализ деятельности	Учителя-предметники, руководители МО		1
	7. Количество учащихся, окончивших четверть, год на «5» по предметам во всех классах, где ведет учитель	Учителя-предметники	0,11 математика, русский язык; 0,10 ин. язык; 0,09 физика, химия; 0,08 история, обществознание; 0,07 литература; 0,06 биология, география, природоведение, краеведение;	Классные журналы, анализ учителя

			0,05 физкультура, ОБЖ, МХК; 0,04 технология; 0,02 ИЗО; 0,01 музыка	
Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	8. Количество победителей и призеров мероприятий: - школьных - районных - городских - региональных - всероссийских - международных	Учителя-предметники. Педагоги ДО	За каждого победителя (призера) 2 (1) 3 (2) 5 (4) 7 (6) 9 (8) 11 (10)	Приказы, дипломы, грамоты
	9. Количество участников		0,3 за каждого участника	
Организация воспитательной работы	10. Наличие программ воспитательной работы с классом и представление результатов работы, при условии прохождения экспертизы (в т.ч. школьной)	Классные руководители	5	Программы, аналитические справки
	11. Отсутствие пропусков уроков учащимися у учителя-предметника без уважительной причины по соответствующему предмету	Учителя-предметники	5	Классные журналы, анализ учителя
	12. Соблюдение нормативной посещаемости в ГПД, кружках и секциях дополнительного образования	Педагоги ДО	1	Журналы, справки ВШК
	13. Проведение совместных детско-взрослых мероприятий учителем-предметником, специалистом Участие в мероприятии	Учителя-предметники Педагоги ДО	4 за каждое 0,5	Программы мероприятий
Сохранение и укрепление здоровья учащихся	14. Проведение мероприятия для учащихся в каникулярное время	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2 за каждое	План мероприятий
	15. Соблюдение режима проветривания		3	Информация
	16. Проведение на уроках физкультминуток, пауз для релаксации		3	Аналитическая информация
Организация внеклассной работы по физическому воспитанию	17. Участие в каждом мероприятии районной спартакиады	Учителя физической культуры	1	Приказы
	18. Победа (призовое место) в спортивных соревнованиях: - районного уровня - городского уровня - регионального уровня		3 (2) 5 (3) 7 (5)	Дипломы, грамоты
	19. Организация и проведение школьной спартакиады по каждому виду спорта при охвате детей более 70 %		5	План, справки
	20. Представление анализа результатов школьной спартакиады		2	Аналитические материалы

Организация внеклассной работы по предмету	21. Количество проведенных мероприятий при охвате учащихся: - до 25 человек - от 25 до 60 человек - более 60 человек	Учителя-предметники. Педагоги ДО	3 за каждое 5 за каждое 7 за каждое	Аналитические материалы
	22. Сохранность состава групп учащихся, занимающихся на дополнительных курсах по предмету (элективные курсы, факультативы и т.д.)		3 за каждую группу	Журналы, результаты контроля
	23. Количество учащихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной деятельностью по предмету		5 за каждого учащегося	Участие в мероприятиях
	24. Систематический качественный самоанализ педагогической деятельности (пополнение и оформление портфолио)		3	Анализ, портфолио
Обобщение педагогического опыта	25. Проведение открытых мероприятий (в т.ч. уроков); - с проведением самоанализа - посещение уроков	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2-за каждое + 1 + 0,5	Планы, анализ
	26. Публичное представление (выступление) педагогического опыта на уровне: - школьном - районном - городском - региональном - российском		За каждое 1 2 3 4 5	Протоколы педсоветов и совещаний, программы семинаров
	27. Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, образовательных сайтах) разных уровней: - школьного - районного - городского - регионального - российского		За каждое 1 2 3 4 5	Публикации
Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	28. Систематическая работа в творческой группе	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2	План работы
	29. Разработка, апробация, освоение нового курса (программы) в течение года		4 - при решении о введении нового курса на научно-методическом совете	Программа
	30. Использование икт, электронных учебников		0,5 за каждый факт, но не более 10	Планы уроков, КТП
	31. Формирование УМК и использованием икт		5	УМК
Обеспечение выполнения календарного графика на уровне не менее 95%	32. Степень выполнения не менее 95 %	Учителя-предметники. Педагоги ДО	3	Журналы
	33. Работа без представления листов нетрудоспособности		3	Отсутствие больничных листов

	34. Оперативное замещение уроков временно отсутствующих учителей (более 15 уроков в четверть)		0,5 за каждый факт	Приказы
Организация системных исследований, мониторинга, социологических опросов	35. Количество организованных исследований (мониторингов) с предъявлением результата	Учителя-предметники. Педагоги ДО	3	Исследования, мониторинги
	36. Публичное представление результатов исследования		2	Протоколы
	37. Публикации результатов исследования (сайт, листовки, информационный стенд, газета и т.д.)		3	Публикации
Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью	38. Проявление активно гражданской позиции (участие в профсоюзных мероприятиях, соревнованиях и т.д.)	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2	Участие
	39. Участие в общешкольных субботниках		2	Участие
Участие в профессиональных конкурсах педагогического	40. Работа в творческой группе по подготовке участника	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2	План работы
	41. Подготовка заявки и конкурсных материалов для личного участия		5	Заявка, материалы
	42. Победа в конкурсе (призовое место)		10 (7)	Результат участия
Развитие материальных ресурсов ОУ	43. Сохранность оборудования и мебели	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2	Информация
	44. Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов и т.д.)		от 2 до 5 за каждый элемент	Справка по итогам смотра кабинетов
Привлечение финансовых ресурсов ОУ	45. Создание новой платной образовательной услуги	Учителя-предметники. Педагоги ДО	7	Программа, списки групп
	46. Привлечение спонсоров (класса, ОУ)		5	Договоры
Развитие имиджа ОУ (индикаторы не учитываются при невозможности определения адресанта)	47. Публикации в СМИ и пр.	Учителя-предметники. Педагоги ДО	3 за каждую	Публикации
	48. Привлечение телекомпаний к деятельности учреждения		2 за каждый факт привлечения	Телепередачи
	49. Отсутствие поступивших письменных жалоб от учащихся, родителей, работников		2	
	50. Поступившие благодарности и положительные отзывы		5	
Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов (критерий учитывается при сдаче материалов в фонд)	51. Организация видеосъемок, событий в сфере образования	Учителя-предметники. Педагоги ДО	2	Видеосъемки
	52. Создание фонда видеоматериалов		1	Фонд
	53. Разработка презентаций		0,3 за каждую	Наличие презентаций
	54. Представление материалов для школьного сайта		2	Материалы
	55. Размещение материалов на школьном сайте		1 за каждое обновление, но не более 5	Материалы

**Критерии
оценки труда классного руководителя для установления выплат стимулирующего характера**

Критерий	Индикаторы	Цена индикатора, балл	Обоснование, подтверждение
Качество процесса обучения	1. Количество учащихся, закончивших четверть на «5» во вверенном классе	1 - за каждого	Классный журнал
	2. Количество учащихся, закончивших четверть, год на «4» и «5» во вверенном классе	0,5 - за каждого	
	3. Отсутствие неуспевающих учеников в классе по итогам четверти, года во вверенном классе	5	
	4. Отсутствие учащихся с одной-двумя «3» во вверенном классе	3	
Организация воспитательной деятельности во вверенном классе	5. Выполнение не менее 80 % плана по воспитательной работе	2	Выполнение плана
	6. Систематический качественный анализ деятельности	2	Аналитические справки
	7. Участие в школьных, районных, городских мероприятиях с учащимися вверенного класса	2	Приказы, результаты
	8. Проведение открытого мероприятия: школьного уровня районного уровня	3-за каждое 5-за каждое	План
	9. Организация общественно-полезного труда в классе	1	Информация
	10. Отсутствие правонарушений, отклоняющегося поведения у учащихся, нарушений устава и правил поведения учащимися	2	Информация
	11. Отсутствие учащихся, поставленных на учет (в т.ч. внутришкольный)	1	Информация
	12. Отсутствие пропусков уроков учащимися без уважительной причины	5	Классный журнал
Эффективность взаимодействия с родителями (критерий учитывается при наличии соответствующей документации)	13. Проведение родительских собраний при посещаемости более 80%	2-за каждое	Протоколы
	14. Проведение заседаний родительского комитета	1-за каждое	Протоколы
	15. Проведение совместных детско-взрослых мероприятий	4-за каждое	Планы мероприятий
	16. Информирование родителей, общественности об успехах ученика: систематическое наличие в дневнике положительных оценок, отзывов об успехах учащегося	3	Дневники, информация в АСУ «Сетевой город»
	17. Привлечение более 5 родителей к общешкольным мероприятиям	2 за каждое	Справка
Обеспечение условий по привлечению учащихся вверенного класса к активной внеурочной работе	18. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием: - при 100% охвата - от 90 до 99% - от 70 до 89% - от 60 до 69%	10 8 7 6	Книга классного руководителя
	19. Доля учащихся, занимающихся на дополнительных курсах по предмету (элективные курсы, факультативы, кружки и т.д.): - при 100% охвата - от 90 до 99% - от 70 до 89% - от 60 до 69%	10 8 7 6	Книга классного руководителя, журналы
	20. Доля учащихся, занимающихся научно-исследовательской, проектной деятельностью во вверенном классе: - при охвате выше 30 % - 20 - 30 % - 10 - 20 %	10 8 6	Информация, результаты участия

КРИТЕРИИ

для оценивания качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и установления им выплат стимулирующего характера

Критерий	Индикаторы	Работники	Цена индикатора, балл	Обоснование, подтверждение
Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки структурного подразделения	Все работники	2	Оценивается факт отсутствия нарушений
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников)	Все работники	1	
	Отсутствие жалоб со стороны работников МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска» на качество обслуживания организационных мероприятий	Все работники	1	
	Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов	Инженер-программист (программист), техник, слесарь (ремонтник, электрик), плотник	2	
Непрерывный стаж работы в МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»	Наличие непрерывного стажа: - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - более 10 лет	Все работники	4	
			6	
			8	
Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения по совершенствованию работы (участков, служб и т.д.) и результативность их внедрения	Все работники	3 за каждое	
	Участие в общешкольных субботниках	Все работники	2	
	Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска» и др.)	Все работники	1	
Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работы	Все работники	от 1 до 3	В зависимости от сложности и срочности работы
	Ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	Все работники	4	
	Выполнение курьерских работ	Все работники	0,5	За каждый факт
Сохранение и укрепление своего здоровья	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	Все работники	2	

Развитие материальных ресурсов МБОУ «СОШ№ 105 г. Челябинска»	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление помещений, дизайн школьных рекреаций, оформление стендов и т.д.)	Все работники	5	
	Своевременный и качественный оборудований и мебели ремонт	Все работники	2	
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Все работники	3 за каждый факт	
Создание комфортных условий в закрепленных за работником помещениях (кабинетах)	Сохранение материальных ценностей, оборудования	Все работники	1	
	Поддержание чистоты и порядка	Все работники	2	
Работа с внебюджетными средствами	Оперативность деятельности при эффективном использовании	Все работники	2	
Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Создание и обновление информационного банка данных	Все работники	3 за создание 1 за обновление	
	Организация видеосъемок событий образования в сфере	Все работники	2	
	Подготовка, печатание, оформление работ, докладов для семинаров, конференций	Все работники	1 за каждый материал	
	Размещение материалов на школьном сайте	Все работники	2	
	Работа с библиотечным фондом учебников	Все работники	4	
	Разработка презентаций	Все работники	2	
	Обслуживание электронной почты	Все работники	2	
Использование специальных компьютерных программ для автоматизации выполняемой деятельности		Все работники	3	
Ведение и оформление протоколов	Оперативность представления и аккуратность ведения	Делопроизводитель, документовед, специалист по кадрам, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер	0,5 за каждый	
Работа с архивным материалом	Количество оформленных дел для передачи на архивное хранение	Делопроизводитель, документовед, специалист по кадрам, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер	0,5 за каждое	

**Основания для премиальных выплат
работникам МБОУ «СОШ № 105 г. Челябинска»**

1. По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год
2. К праздникам: Новый год, 8 марта и 23 февраля, День учителя, День дошкольного работника
3. К юбилейным датам: работникам на каждые 5 лет, начиная с 50 лет, всем работникам к юбилею учреждения на каждые 5 лет, начиная с 30 лет.
4. Активное участие в жизни учреждения: субботники, организация мероприятий, ремонтные работы, подготовка к новому учебному году, устранение последствий погодных условий (снегопадов, ливней, засухи), благоустройство территории и помещений учреждения и т.п.
5. Подготовка и участие работников учреждения в мероприятиях различного уровня: конкурсы, семинары, вебинары, фестивали и т.п.
6. Подготовка учащихся и воспитанников к участию в мероприятиях различного уровня: конкурсы, олимпиады, семинары, соревнования, фестивали и т.п.
7. Организация и поддержание сотрудничества со сторонними организациями: библиотеки, учреждения дополнительного образования для детей и взрослых, учебные и лечебные заведения города и т.п.
8. Организация работы ППЭ для проведения ГИА:
9. Качественная подготовка учащихся к прохождению ГИА
10. Организация и участие в летней оздоровительной кампании
11. Организация и участие в приемной кампании в первые классы
12. Активное участие работников в формировании имиджа учреждения: участие в соревнованиях и конкурсах за честь учреждения, публикации об учреждении в СМИ, организация и участие в репортажах об учреждении и т.п.
13. Качественное исполнение работником своих должностных обязанностей: оперативная подготовка информационных и аналитических материалов, своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности (финансовой и статистической) за отчетный период, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и работников учреждения отсутствие нарушений трудовой дисциплины, отсутствие листов нетрудоспособности и т.п.
14. Инициативный и творческий подход работника к исполнению своих должностных обязанностей: разработка и изготовление игровых, учебных и методических материалов, совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям, использование современных эффективных форм работы с родителями и т.п.
15. Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей

**Дополнительные критерии
материального стимулирования педагогических работников в связи с внедрением
персонифицированного финансирования дополнительного образования**

№№ п/п	Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования
1.	Организация деятельности обучающихся	Востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.