

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

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

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

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового
коллектива, протокол № 1 от 20.09.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



Л.Е.ШЕВЧУК

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

ЧЕЛЯБИНСК 2024

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 73 г. Челябинска» разработано в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 09.09.2024 г. № 520- П, решениями Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4, от 24.11.2020 № 14/18, от 23.11.2021 № 24/9, от 22.11.2022 № 34/139, от 28.03.2023 № 37/14, от 24.01.2024 г. № 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» и в соответствии с письмами Комитета по делам образования города Челябинска от 26.08.2020 г. № 16-03/5845 «О выплатах денежного вознаграждения за классное руководство», от 18.09.2024 г. № 02/7587, от 20.09.2024 г. № 01/7855.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда всех работников учреждения с 01 сентября 2024 года за счёт субсидий, выделяемых учреждению по муниципальному заданию, из федерального бюджета на выплату вознаграждения за классное руководство и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учётом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым 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. Установить, что финансовое обеспечение системы оплаты труда работников осуществляется в пределах утверждённых бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

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

7. Размер оклада работников учреждения устанавливается руководителем учреждения на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе (ПКГ), утверждённым решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 № 46/3 в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда

педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, на основе ставок заработной платы.

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

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной 4 должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» принятому решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7.

12. Руководитель учреждения на основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, по решению Экспертной комиссии устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты при тарификации сотрудников, учитывающих особенности деятельности отдельных категорий работников и индивидуальные характеристики работников (стаж, почётное звание, квалификацию).

13. Заработная плата работников учреждения, начисленная в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 № 46/3 и настоящим Положением не может быть меньше достигнутого размера заработной платы, выплачиваемой работникам до внесения изменений в Положение, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

14. Даты ежемесячной выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца 25 числа текущего периода, за вторую половину 10 числа следующего месяца.

2.2. Порядок исчисления заработной платы.

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

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- 1) учителей за работу в другом учреждении на условиях внешнего совместительства;
- 2) учителей для которых данное учреждение является местом основной работы при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским учреждением.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников (заместителей директора, социальных педагогов, педагогов - организаторов, педагогов дополнительного образования) ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» по согласованию с профкомом 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 объёме.

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

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

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

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

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

22. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

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

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

25. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

III. Компенсационные выплаты

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска», локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и города Челябинска и настоящего Положения, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (Приложение 1)

29. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92,

117,147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда: 4 % ; 8 % ; 12%.

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

Директор МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанные выплаты отменяется.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» - 15 %

31. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьёй 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации всем категориям работникам.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания. Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объёма работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад),
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий

праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 час.)

5) доплата за работу в ночное время. Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время, установленные коллективным договором.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы. Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 22.04.2024г. № 91-ФЗ) сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая стимулирующие и компенсационные выплаты. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведённая 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) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится работникам учреждения за особенности и специфику работы учреждения с отдельными учащимися, определяется согласно Приложению 1 настоящего Положения.

- за индивидуальное обучение на дому больных детей, обучающихся с ОВЗ по адаптированным программам (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу

- за работу педагогическим работникам, реализующих образовательные программы углублённого изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение, непосредственно занятых в профильных классах

- за заведование учебными кабинетами, пришкольными участками при обеспечении сохранности имущества. При нанесении ущерба учреждению из-за неудовлетворительной сохранности имущества стимулирующая надбавка отменяется по приказу директора в соответствии с трудовым законодательством РФ.

- за проверку письменных работ

- за руководство школьными методическими объединениями и спортивным клубом выплаты устанавливаются в размере

- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений педагогическим работникам выплаты составляют

- за классное руководство в одном классе педагогическим работникам выплаты устанавливаются на основании приказа директора в размере 3000 руб за счёт средств регионального бюджета. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и несовпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим, предусмотренным законодательством, основаниям.

В выпускных классах (9,11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов. При выполнении обязанностей классного руководителя в нескольких классах стимулирующая выплата производится суммарно за каждый класс.

-за классное руководство денежное вознаграждение в размере 5000 руб в одном классе в соответствии с постановлением Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701 выплачивается ежемесячно до 30 числа текущего месяца. Данная выплата производится за осуществления классного руководства не более чем в двух классах. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом директора МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска». В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников ОО, ведущих учебные занятия в данном классе. Отмена выплат за классное руководство по инициативе работодателя производится в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником обязанностей по классному руководству или сокращением количества классов.

-денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет).

Повышенная оплата устанавливается в указанном размере в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (норма часов учебной работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности учебной работы повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

IV. Стимулирующие выплаты

32. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряжённость; выполнение особо важных работ);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие учёной степени, почётного звания;
- выплаты за стаж работы в отрасли;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии (поощрения) к праздничным и юбилейным датам;
- материальная помощь

33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты, учитывающие индивидуальный характер работы или особенности работника: за наличие учёной степени, почётного звания, педагогического стажа работы осуществляются по результатам деятельности работника с учётом показателей оценки эффективности работы работников учреждения.

34. Виды стимулирующих и премиальных выплат, показатели, критерии эффективности работы и размеры, указаны в Приложениях 2 к настоящему Положению.

35. Стимулирующие и премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год производятся по приказу директора в пределах фонда оплаты труда, а также из средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату работников. При недостаточности субсидий на оплату труда, выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пункте 32 настоящего Положения не выплачиваются или размер их уменьшается.

36. Стимулирующие и премиальные выплаты работникам распределяются Экспертной комиссией МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа.

37. Размеры стимулирующих доплат, надбавок могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

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

38. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения наград и ведомственных знаков отличия, учёной степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату;
- получения образования
- со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

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

39. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

40. Надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается по итогам работы за предыдущий учебный и календарный год.

41. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в индивидуальном порядке работнику может быть оказана материальная помощь.

42. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, представляемой муниципальному автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учётом средств от приносящей доход деятельности.

V. Установление работникам учреждения стимулирующих выплат за сложность, напряжённость, интенсивность и высокие результаты работы

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в зависимости от сложности, интенсивности, напряжённости, трудоёмкости работы на учебный год в период составления тарификации в размере, установленным в Приложении 2 к настоящему Положению по представлению руководителя учреждения и отражаются в приказе директора МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска».

44. Стимулирующие выплаты работникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются на время выполнения этих работ по поручению руководителя в пределах до 50% должностного оклада и определяются с учётом степени важности, срочности, оперативности выполняемой работы, требующей дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, в приказе директора.

45. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения от достижения работниками целевых показателей и критериев эффективности работы, установленных в Приложении 2. Оценка эффективности работы осуществляется по итоговому проценту, сложившемуся из суммы процентов по каждому выполненному показателю.

VI. Установление работникам стимулирующих выплат за наличие учёной степени, почётного звания, педагогического стажа работы, квалификационную категорию, молодым специалистам.

46. Размеры стимулирующих выплат за наличие учёной степени, почётного звания, стажа работы отрасли, квалификационной категории устанавливаются при тарификации педагогических работников и вносятся в трудовой договор работника в следующих размерах:

- за учёную степень «кандидат наук» по портфолио учреждения – 10 % оклада;

- за учёную степень «доктор наук» по профилю учреждения - 15 % оклада;
- за наличие почётного звания - «Заслуженный учитель» - 10 % оклада, «Отличник народного просвещения» - 10 % оклада;
- нагрудного знака «Почётный работник общего образования» - 10 % оклада.
- за стаж работы в отрасли от 1 месяца до 5 лет - 5 % оклада;
- от 5 до 10 лет – 10% оклада;
- от 10 до 15 лет – 15% оклада;
- от 15 лет и выше – 20% оклада.
- за квалификационную категорию пропорционально отработанному времени:
- первую – 20 % оклада;
- высшую – 30 % оклада.

47. При наличии у работника двух и более почётных званий, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

48. Надбавка за стаж работы в отрасли, устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности без учёта совмещаемой работы по Приложению 2. В стаж работы для выплаты надбавки включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях, а также в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; период военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. Все периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

49. Устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

Библиотечным работникам - ежемесячная надбавка при стаже работы:

от 1 года до 10 лет - 20 % оклада

от 10 лет и выше - 30% от оклада

50. Право на изменение стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной 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, дающим право на соответствующую выплату;

- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;

- присуждения учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об учёной степени. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период 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.

51. Выплаты молодым специалистам в следующих размерах:

при стаже работы 1 год – 60 000,00 руб.;

при стаже работы 2 года – 100 000,00 руб.;

при стаже работы 3 года - 140 000,00 руб.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающихся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 01 октября окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 01 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с получением квалификации, 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 молодым специалистам трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодым специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 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 специалистам в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

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

Выплата молодым специалистам осуществляется по основному месту работы в 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного абзацем 1-3 пункта 54 настоящего Положения.

VII. Установление премиальных выплат работникам по итогам работы.

52. Премииальные выплаты работникам учреждения выплачиваются за достижение результатов по перечню показателей, определённых в приложении 3 к настоящему Положению и устанавливаются по итогам работы за отчётный период.

За каждый отчётный период премия не должна превышать 100% для АУП, 150 % для педагогических работников и УВР от достигнутого результата, кроме обслуживающего персонала. Младшему обслуживающему персоналу премия за каждый период не должна превышать 200%.

53. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, а также с юбилейными датами рождения (50,55,60,65,70,75 лет) и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников в честь праздничных дней (к 23 февраля и 8 марта, день Учителя, Новый год) и профессиональных праздничных дат.

54. Отчётными периодами является месяц, квартал, полугодие, год. Для педагогических работников отчётными периодами также являются: четверть, учебный год.

55. Размер премиальных выплат устанавливается на основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» по аналитической информации, представленной заместителями директора, школьными методическими объединениями, педагогами, а также непосредственным руководителем работника в Экспертную комиссию.

56. Премииальный фонд зависит от финансово-экономических расчётов фонда оплаты труда в отчётном периоде.

57. Результаты работы Экспертной комиссии оформляются протоколом. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Экспертной комиссии. На основании протокола Комиссии директор издаёт приказ о премировании.

58. Срок начисления премий: ежемесячных - текущий месяц, квартальные или четвертные - последний месяц квартала или четверти, годовая - декабрь, учебный год - май-июль.

Премии выплачиваются в период окончательного 17 расчёта за отчётный период.

По отдельным ведомостям премия может выплачиваться в отчётном периоде с даты издания приказа.

59. Руководитель учреждения может выплачивать единовременные премии за личный вклад в эффективность работы учреждения, участие в крупных мероприятиях различного уровня, в связи с праздничными, памятными и юбилейными датами. Указанные выплаты производятся с даты приказа директора.

VIII. Выплата материальной помощи

60. В целях обеспечения социальных гарантий из фонда оплаты труда, а также за счёт средств от иной приносящей доход деятельности работникам учреждения по заявлению может быть оказана материальная помощь Приложение 4.

Из фонда оплаты труда работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. Кроме материальной помощи к отпуску сотрудникам может быть оказана помощь по другим уважительным основаниям по заявлению на имя руководителя ОО. Основанием для выплаты является приказ руководителя ОО.

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и её размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника.

62. Директору учреждения выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска. Размер материальной помощи при предоставлении отпуска руководителю, не полностью проработавшему календарный год, производится исходя из фактически отработанному времени пропорционально за каждый полный отработанный месяц. Кроме материальной помощи к отпуску, руководителю может быть оказана помощь по другим уважительным основаниям по заявлению на имя председателя Комитета по делам образования

IX. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

63. Заработная плата директора МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

65. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенности деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, и устанавливаются председателем Комитета по делам образования города Челябинска.

66. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей, которая 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 учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования. Группа по оплате труда руководителей Общеобразовательное учреждение:

Высшая - Свыше 1700;

I - Свыше 1300;

II - От 701 до 1300;

III - От 451 до 700;

IV - От 351 до 450;

V - До 350

67. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается по типу учреждения и группе по оплате труда: Группа по оплате труда руководителей Общеобразовательное учреждение: высшая 63120;

I – 55860;

II - 52305;

III – 48885;

IV – 41890;

V - 38340.

68. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими

нормы трудового права, с учётом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

69. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска. Количественные и качественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальной услуги, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

70. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объёмов расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учётом средств от приносящей доход деятельности.

71. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

72. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и 20 среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта 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, 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, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

73. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и её конкретный размер устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя.

74. Должностные оклады заместителей руководителя, функциональные обязанности которых связаны с реализацией общеобразовательного процесса устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителя учреждения, должностные оклады иных заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

75. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с нормами трудового права, коллективным договором, соглашениями в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и закрепляются в трудовом договоре.

76. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения в объёме расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии на финансовое обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств от приносящей доход деятельности согласно Приложений 2, 3 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному

бухгалтеру устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых директору учреждения.

77. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, направляются на увеличение размеров окладов, ставок заработной платы работников муниципального учреждения в пределах выделенных средств. Х. Заключительные положения

78. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 73 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения.

79. Комитет по делам образования 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 учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения, а также непосредственные их руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение уставных целей, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

81. 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.

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	6310
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6980
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	7260
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	7670
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8905

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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.) делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	7385
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	7505
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	7810
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	8040
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	8090
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8350
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт.	8460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного	9040

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

уровень	уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9590
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10405
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13565
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	14790
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	21635

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; секретарь учебной части	7955
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8255
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8480
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11760
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15680
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь,	18480

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

	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	19425
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23005

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

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18480

Примечание: должность установлена в соответствии с приказом Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15.09.2021 № 8721-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Акомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	7945
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	8010
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

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

Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	8905
---	------

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9040
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9590

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

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

№ п/п	Учреждения	Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Общеобразовательные учреждения	56355	49872	46699	43643	37401	34228

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

N п/п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая», «Медпомощь» и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель
2.	Газосварщик
3.	Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам)
4.	Машинист сцены
5.	Осветитель
6.	Плотник
7.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
8.	Слесарь по ремонту автомобилей
9.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования <*>
10.	Слесарь-ремонтник
11.	Слесарь-сантехник
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
13.	Фотограф
14.	Электрогазосварщик
15.	Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин
16.	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечания:

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

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

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

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

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

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

	предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий, организация получения горячего питания)	
2.1.12	За проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в районных, городских, областных, общероссийских конкурсах	до 100%
2.1.13	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 50%
2.1.14	Образцовое содержание и оформление кабинета, музея	до 100%
2.1.15	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнения журналов)	до 50%
2.1.16	За оказание помощи молодым специалистам	до 25%
2.1.17	За организацию и проведение мероприятий по гражданской обороне	до 25%
2.1.18	За руководство оркестровой школой, коррекционной школой, научным обществом учащихся	до 50%
2.1.19	За организацию внеурочной воспитательной деятельности учащихся группы «риска»	до 50%
2.1.20	За руководство командами школы по лёгкой атлетике, баскетболу, волейболу, футболу, хоккею и ведение дополнительных направлений образовательного процесса по ОБЗР и туристическому образованию на средней и старшей ступенях обучения	до 100%
2.1.21	За организацию работы отряда ЮИД, отряда «Юных пожарных», перевозку групп детей.	до 25%
2.1.22	За работу с неуспевающими и «трудными» детьми	до 50%
2.1.23	За организацию работы по озеленению школьной территории и помещений школы	до 50%
2.1.24	За работу координатором по взаимодействию Центра диагностики и консультирования и МАОУ СОШ №73	до 25%
2.1.25	За руководство деятельностью научно-методического совета школы	до 50%
2.1.26	За руководство внеурочным предметным циклом школы	до 50%
2.1.27	За работу с сайтом школы, за работу по заполнению АИС «Сетевой город», за ведение документации олимпийского портала Olimp74.ru, РИС ГИА	до 100%
2.1.28	За оформление отчётов по обеспечению доступа к сети Интернет	до 30%
2.1.29	За внедрение ИТ в образовательный процесс и создание локальной сети в школе	до 30%
2.1.30	За ведение отчётности оператором ОУ по реализации программы «Сапфир», ФИС ФРДО, Е-услуги	до 30%
2.1.31	За организацию работы школьного пресс-центра	до 50%
2.1.32	За творческий подход к работе	до 50%
2.1.33	За выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию	до 50%
для заместителей директора		
2.1.34	За подготовку и проведение лицензирования, аттестации, аккредитации учреждения	до 100%
2.1.35	За руководство работой и оформление отчётности по реализации комплексного проекта модернизации образования	до 50%

2.1.36	Осуществление контроля за учебным процессом, плана воспитательной работы	до 50%
2.1.37	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 50%
2.1.38	Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 50%
2.1.39	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 50%
2.1.40	За руководство педагогическим семинаром по базовой образовательной технологии и проведение технологического среза дидактической подготовки учителей	до 50%
2.1.41	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	до 50%
2.1.42	Сохранение контингента детей занятых в дополнительном образовании	до 50%
2.1.43	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	до 50%
2.1.44	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 50%
для заместителя директора по АХР		
2.1.45	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения в помещениях школы (температурный, световой режим, режим питьевой воды и т.д.)	до 50%
2.1.46	Обеспечение норм безопасности и выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50%
2.1.47	Высокое качество подготовки и организации, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта	до 50%
2.1.48	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование)	до 50%
2.1.49	Соблюдение требований энерго-, тепло-, водоснабжения	до 50%
2.1.50	Своевременное и качественное заключение договоров с поставщиками коммунальных услуг	до 50%
2.1.51	Эстетические условия, оформление школы, состояние внутришкольного помещения и пришкольной территории	до 50%
2.1.52	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования	до 50%
2.1.53	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	до 50%
2.1.54	За своевременную подготовку школы к новому учебному году, зимнему сезону	до 50%
2.1.55	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов	до 50%
для работников бухгалтерии		
2.1.56	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды	до 100%
2.1.57	Интенсивность труда, в связи с увеличением работы по основной должности	до 100%

2.1.58	Выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	до 50%
2.1.59	Постановка бухгалтерского учёта, внедрение передовых форм и методов учёта	до 50%
2.1.60	Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	до 50%
2.1.61	Автоматизация и совершенствование структуры документооборота	до 50%
2.1.62	Качественное ведение документации	до 50%
2.1.63	Высокий уровень организации и контроля бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности	до 50%
2.1.64	Чёткое и добросовестное выполнение служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы бухгалтерии	до 50%
2.1.65	Постоянное совершенствование профессионального мастерства, самообразование	до 50%
2.1.66	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	до 50%
2.1.67	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	до 50%
2.1.68	Обеспечение контроля за использованием субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания в порядке установленной законодательством РФ и Уставом школы, эффективное и рациональное их использование в течение года	до 50%
2.1.69	Экономия использования материальных и финансовых ресурсов	до 50%
2.1.70	Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности школы	до 50%
2.1.71	За работу, связанную с повышенной юридической ответственностью (систематическое изменение законодательства РФ по бухгалтерскому учёту, налогообложению)	до 50%
2.1.72	За работу, связанную с возложением полной материальной ответственности	до 50%
2.1.73	За ведение дополнительных направлений в организации горячего питания (ГПД, «щадящее», льготное, бесплатное)	до 50%
для библиотечных работников		
2.1.74	Высокая читательская активность обучающихся	до 50%
2.1.75	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 25%
2.1.76	Своевременное обновление библиотечного фонда	до 50%
2.1.77	Участие библиотекаря в общешкольных и районных мероприятиях	до 50%
2.1.78	Оформление тематических выставок	до 50%
2.1.79	Выполнение плана работы библиотекаря	до 25%
для работников столовой		
2.1.80	Эффективная организация процесса производства продукции школьной столовой	до 50%
2.1.81	Внедрение прогрессивных форм обслуживания, активное участие в проведении выставок-продаж, дней национальной кухни	до 50%

2.1.82	Высокое качество приготовления пищи	до 50%
2.1.83	Качественное ведение документации по столовой, своевременная сдача товарных отчётов	до 50%
2.1.84	Систематическая подготовка и обслуживание на высоком уровне разовых мероприятий школы, района, города	до 50%
2.1.85	Сложность и трудоёмкость выполняемых работ, связанных с приготовлением пищи	до 50%
2.1.86	Высокий уровень санитарно-гигиенического состояния столовой в соответствии с СанПиН	до 50%
для хозяйственного персонала		
2.1.87	Проведение генеральных уборок	до 50%
2.1.88	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 50%
2.1.89	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50%
2.1.90	Осуществление текущих ремонтных работ	до 50%
2.1.91	Отсутствие жалоб со стороны потребителей	до 50%
для юрисконсульта		
2.1.92	Интенсивность труда, в связи с увеличением работы по основной должности	до 100%
2.1.93	Качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	до 50%
2.1.94	Высокий уровень договорной работы (автоматизация договорной работы и документооборота)	до 50%
2.1.95	Выполнение своевременных действий, необходимых для добросовестного исполнения договоров подрядчиками и исполнителями	до 50%
2.1.96	Заключение договоров на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения муниципальных нужд	до 50%
2.1.97	За работу, связанную с повышенной юридической ответственностью в сфере закупок товаров, работ и услуг	до 50%
2.1.98	За работу по оперативному отслеживанию изменений в законодательстве РФ по закупкам	до 50%
2.1.99	Своевременное и качественное предоставление отчетности (оперативной, статистической)	до 50%
2.1.100	Качественное ведение документации	до 50%
2.1.101	Чёткое и добросовестное выполнение служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы	до 50%
2.1.102	Постоянное совершенствование профессионального мастерства, самообразование	до 50%
2.1.103	Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур закупок	до 50%
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1	За наличие учёной степени: -«кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10%
	-«доктор наук» по профилю образовательного учреждения	15%

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

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

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

работники столовой

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

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

прочие работники

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

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

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

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

Выплаты устанавливаются приказом директора школы на определённый срок.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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