

СОГЛАСОВАНО:
Председатель МБОУ «СОШ №146
г. Челябинска»

 О.Н. Дель
Протокол № 13
« dd » 10 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ №146
г. Челябинска»

 А.В. Гришина
Приказ № 1
« dd » 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №146 г. Челябинска».

1. Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска» (далее - Положение), оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 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», 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, Постановлением Челябинской ГД четвертого созыва №52/17 от 24.06.2014г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Челябинска, Решением Челябинской Городской Думы от 25.08.2015г. №12/23 «О внесении изменений в решение ЧГД №18/7 от 26.10.2010г.», Решением Челябинской Городской Думы от 22.10.2019г. №3/15 и действует с 01 сентября 2019 года.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, учредителем которых является Управление по делам образования города Челябинска (далее – учреждения).

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 в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений 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, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) условия выплаты материальной помощи.

10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

5. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты, предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на очередной финансовый год.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

8. Должностные оклады по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, интенсивности труда, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, соответствующей профессии или специальности.

Оклады работников Учреждения по должностям, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационной комиссией Учреждения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения и расчет ФОТ.

10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени. Применений повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностному окладу и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат указанными средствами.

12. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на соответствующие коэффициенты, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

13. Оплата труда работников школы определяется с учетом следующих условий:

- 1) требований к квалификации (образование, стаж педагогической работы, стаж работы по специальности (по профилю) или стаж работы в определенных должностях и учреждениях, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного

- звания), в соответствии с которыми устанавливается размер тарифной ставки (оклада) работника с учетом межразрядных тарифных коэффициентов;
- 2) продолжительности рабочего времени;
 - 3) объемов учебной (педагогической) работы;
 - 4) размеров повышения тарифных ставок (окладов) в процентах;
 - 5) порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
 - 6) выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в каникулярный период и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
 - 7) особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
 - 8) дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - 9) дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство работой отделений и творческих групп и другое);
 - 10) выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
 - 11) других условий оплаты труда.

14.Руководитель школы:

- 1) проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы, работы по специальности (по профилю) или стаже работы в определенных должностях и учреждениях, о наличии квалификационной категории и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры тарифных ставок (окладов) педагогических и других работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы (оплаты труда) работников образовательных учреждений.

15. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не относящихся к работника образования, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях не полного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

17. Размеры должностных окладов работников закрепляются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков. При этом конкретизируются в приказе сроки применения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию с учетом сроков действия оснований их применения.

18. Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента в размере 15% ко всем видам заработной платы.

19. 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.

20. Должностные оклады устанавливаются в рублях.

21. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом УІ- VII настоящего Положения.

22. Установленная по штатному расписанию, тарификации, приказами о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и премиях месячная заработная плата

работников МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска» выплачивается дважды в месяц: 28 и до 13 числа ежемесячно.

III. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки.

23. Ставки заработной платы педагогическим работникам выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 18 часов педагогической работы в неделю учителям I-IV классов; за 18 часов педагогической работы в неделю учителям V-XI классов, педагогам дополнительного образования; за 24 часа педагогической работы в неделю концертмейстерам; за 30 часов в неделю педагогической работы воспитателям группы продленного дня; за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам - психологам, социальным педагогам, педагогам - организаторам, преподавателям-организаторам ОБЖ, старшим вожатым.

24. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в академических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

25. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

26. Учителям и преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене соответствующих учителей, индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнением частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

27. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

28. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы №146 с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп, учащихся или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

29. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска» директором, определяется Учредителем – Управлением по делам образования Администрации г. Челябинска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), самим МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска». Преподавательская работы в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

30. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска» (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

31. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

IV. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

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

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах,

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

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

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера,

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

34. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

35. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

36. При выполнении работником школы сверхурочной работы (работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

37. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

38. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе;

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

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

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

Оплата часов внеурочной деятельности при реализации ФГОС производится из должностного оклада педагога дополнительного образования.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

39. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

40. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска», приказами директора МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска»,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом 6. настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

1) 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 устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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 среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2) дополнительная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Данная работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, а также с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, районных коэффициентов, процентных надбавок. (Постановление Конституционного суда от 28.06.2018 №26-П).

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;

3) доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – 0% должностного оклада;

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки

условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

4) *повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных*

Производится педагогическим работником Учреждения за работу с детьми, нуждающимися в длительном лечении (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20% учебной нагрузки; Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5) *доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)* начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента 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» и составляет 15%.

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

42. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (50-100% должностного оклада).

VII. Выплаты стимулирующего характера.

43. Цель стимулирующих выплат – усиление заинтересованности работников МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы.

44. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды стимулирования сотрудников морального и материального характера:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение почетной грамотой МБОУ «СОШ №146 г. Челябинска»;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению почетной грамотой Управления по делам образования города (района), областного (краевого) департамента образования, Министерства образования РФ;
- представление к присвоению почетного звания;
- выплаты стимулирующего характера;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

45. 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;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;

46. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета школы. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

47. 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.

48. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме 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. Положение о премировании

49. Под премирование понимается выплата работникам Учреждения денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их саморазвития. Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно. Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается. Конкретные размеры премии

определяются личным вкладом работника в общие результаты труда и зависит от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно.

Выплаченные суммы премий включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, начисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности).

Примечание:

При допущении работником в течение одного года систематических нарушений или единичного нарушения устава МБОУ «СОШ №146 г.

Челябинска», правил внутреннего трудового

распорядка, коллективного договора, своих служебных и должностных обязанностей, требований по охране труда, причинение материального ущерба, хищение имущества, несвоевременное выполнение распоряжений, заданий, отчетной документации, совершение прогулов без уважительных причин, премия не выплачивается.

Право лишать работника премии (частично или полностью) за упущения в работе предоставляется директору МБОУ «СОШ №146г.Челябинска». Премия не выплачивается проработавшим неполный месяц работникам в связи с увольнением (приемом).

Начисление работникам премии утверждается директором МБОУ «СОШ №146 г.Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом.

По своему назначению премии делятся на:

- Премии за основные показатели работы;
- Единовременные премии (к праздничным датам 23 февраля, 8 марта, день учителя, к Новому году);
- Премии по итогам месячной, квартальной, годовой работы;

IX. Положение об оказании материальной помощи.

50. Из фонда оплаты труда работникам учреждения допускается оказание единовременной материальной помощи в случаях возникновения экстренных ситуациях (авария, пожар, кража, наводнение) в размере 4000,00 рублей; смерть родственников, в размере 2000,00 рублей; в случаях торжественного события в личной или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.) в размере 2000,00 рублей; с лечением, оздоровлением, к отпуску – в размере 4000,00 рублей, на прохождение семинаров в размере 3000,00 рублей.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах (не более двух должностных окладов в год) принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом.

X. Оплата труда сторожей.

51. Оплата труда сторожей производится по среднегодовой норме часов.

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

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

53. 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.

54. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

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

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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общеобразовательные учреждения	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общеобразовательные учреждения	44254	41438	38727	33188	30372

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

58. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ №146г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 6. настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального общеобразовательного учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового Права.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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)

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

61. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом

должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

62. Для премиальных выплат по итогам работы директору МБОУ «СОШ №146 г.Челябинска», Управление по делам образования города Челябинска централизует до 5 процентов субсидий, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Выплаченные суммы премий включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, начисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

63. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

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

65. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

66. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказами директора школы с учетом раздела 6 Настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

67. 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.

68. 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).

69. Общая сумма премий заместителя директора сроками не ограничивается. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда. Выплаченные суммы премий включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, начисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности).

70. При установлении премий, выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру используются следующие критерии оценки их труда для определения стимулирующих выплат за личный вклад:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- качество представленной отчетности (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно);
- соблюдение сроков предоставления отчетности;
- отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФ РФ по вине бухгалтера ;
- своевременное и качественное сопровождение НСОТ, подготовка экономических расчетов;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии;
- отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдение сроков оплаты;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности;
- активное участие в подготовке и в проведении аттестации педагогического коллектива, тарификации, штатного расписания;
- за качественное выполнение плана внутривозрастных проверок .

Общая сумма премий главного бухгалтера сроками не ограничивается. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда.

71. Периодичность выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главного бухгалтера – ежемесячно.

XII. Заключительные положения.

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

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

Основной персонал 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 учреждений, 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.

74. 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.

75. При отсутствии или недостатке бюджетных и внебюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

Руководитель несет материальную ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

76. Контроль за соблюдением руководителем учреждения нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляет профсоюзный орган учреждения.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; плотник; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4287

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4830
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	5747
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6071
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7051

[Перечень](#) профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих¹**

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	4777

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	5424
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	5643
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6071
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6405
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6613

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик;	6509

	юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	66832
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7155
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7594
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7240

1Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования 1**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования 1

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5747

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	55966
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	66405

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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 *	14644
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	17356

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

1 [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. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

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

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4680

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Звукооператор; монтажёр; библиотекарь	5100

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	6760

1 **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. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

Приложение 11
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 146 г. Челябинска

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	44254	41438	38727	33188	30372

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 146 г. Челябинска

**Размеры должностных окладов, не отнесенным к профессионально-
квалификационным группам**

	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	контрактный управляющий	6509
6 квалификационный уровень	контрактный управляющий	6832
7 квалификационный уровень	контрактный управляющий, ведущий специалист	7155
8 квалификационный уровень	ведущий специалист	7594

Приложение 5.1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 146 г. Челябинска

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением**

N 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. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> 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

к « Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 146 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность выплаты
1	2		3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	За сложность, напряженность (от должностного оклада)	<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы с базами данных учащихся, в т.ч. с использованием программного продукта «Сетевой город»; - за оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; - за организацию и проведение работ по безопасности учреждения, работа с сотрудниками школы; - за оперативное размещение муниципального заказа на сайте; - за выполнение служебных обязанностей в условиях комплексной автоматизации; - за обеспечение сохранности имущества школы, за поддержание санитарного состояния помещения школы; за степень участия в ремонте школьного здания и оборудования - за ведение бухгалтерского учета в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые Положения, Инструкции по бюджетному учету. 	<p>35%-100 %</p> <p>100%</p> <p>30%-100%</p> <p>75%-100%</p> <p>100%</p> <p>15%-100%</p> <p>50%-100%</p>	Ежемесячно
2)	За выполнение особо	-работа во временных творческих группах, экспертных группах,	1% - 50 %	Ежемесячно

	важных (срочных) работ (от должностного оклада)	-разработка новых программ, положений, -участие в проведении ремонтно – строительных работ, -мероприятия, не включённые в годовой план, -участие в проектах, -предоставление документации, информации и отчетности в проверяющие и контролирующие органы		
3)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками (от должностного оклада)	-соблюдение санитарно-гигиенических норм, -правил пожарной безопасности, -составление планов развития кабинета, -улучшение материально-технической базы кабинета, -работа на пришкольном участке,	4 % 10%	Ежемесячно, за пришкольный участок с апреля по август
4)	За выполнение функций классного руководителя	Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.	3000,00 рублей	Ежемесячно
6)	За проверку письменных работ (от учебной нагрузки)	Устанавливается учителям в зависимости от учебной нагрузки: - начальных классов - русского языка и литературы - математики - иностранного языка(без учета наполняемости групп), истории, химии, обществознания, географии, физики, биологии	5 % 5% 3% 2%	Ежемесячно
7)	За руководство школьными методическими объединениями	Устанавливается руководителям методических объединений (от должностного оклада)	4 %	Ежемесячно
8)	За работу в составе городских методических объединения	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	Ежемесячно

2.	Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	<p>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (от должностного оклада)</p>	<p>Критерии оценки учителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> -положительная, динамика качества обучения учащихся, -отсутствие неуспевающих по предмету за четверть, триместр, полугодие, год, -превышение среднего балла сдачи ЕГЭ, ЕМЭ по району, -призовые места учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проводимых на разных уровнях, -использование новейших приемов, методов обучения, -высокий уровень исполнительской дисциплины в ведении электронных журналов, -участие в методической работе, обобщении и внедрении передового педагогического опыта: творческие отчёты, доклады, презентации, проводимые на разных уровнях; - высокие показатели в воспитательной работе; - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу; - обеспечение высокого качества образования; - подготовка призеров спортивных соревнований, активная работа со спортивными организациями; - разработка и внедрение рабочих программ и технологических карт по реализации госстандартов; - эффективное руководство внеурочной деятельностью обучающихся; - организация социально значимой и творческой деятельности учащихся; - организация работы по подготовке учащихся школы к городской конференции «Интеллектуалы XXI века»; - координация службы здоровьесбережения школы. <p>При определении процентов за личный вклад работников учреждения учитывается итоговый отчет педагога, который рассматривается комиссией, состоящей из администрации, профсоюзного комитета и руководителей МО. На основании чего определяется % надбавки.</p> <p style="text-align: center;">Критерии оценки педагога- психолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выступления на конференциях, семинарах, проводимых на разных уровнях, -качественное ведение школьной документации, -отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов, 	<p>10%-50%</p> <p>10%-40%</p> <p>10% - 30%</p>	<p>Ежемесячно</p>

		<p>питания обучающихся.</p> <p style="text-align: center;">Критерии оценки педагога – библиотекаря:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие разработанного проекта библиотечной деятельности, -создание электронной базы данных школьной библиотеки, сайта библиотеки, -проведение мастер – классов, выступления на конференциях, семинарах, на уровне учреждения, района, города, области, региона, РФ (далее – на разных уровнях), -достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях разного уровня, -наличие опубликованных работ, -участие в профессиональных конкурсах, разного уровня, -качественное ведение библиотечной документации, -сохранность библиотечного фонда, -образцовое содержание библиотеки, -отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов, - формирование библиотечного фонда, - своевременное формирование общешкольного заказа, - содержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии, - использование компьютерных технологий при проведении общешкольных мероприятий, -динами количества учащихся пользующихся библиотекой (не менее 30%). <p style="text-align: center;">Критерии оценки учебно-вспомогательного персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие замечаний по ведению документации, -своевременное и качественное ведение комплексного проекта модернизации образования, - своевременное выполнение работ по заключению договоров и размещению их на электронных площадках торгов, -отсутствие замечаний со стороны администрации школы по вопросам заключения трудовых договоров и оформления дополнительных соглашений к ним, -своевременное предоставление документов в военный комиссариат, -образцовое содержание рабочего места, -своевременная сдача отчетности, - укомплектованность кадрами и их качественный состав, -отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов. 	<p>70%</p> <p>10% -30%</p> <p>100%</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	--

		<p align="center">Критерии оценки младшего обслуживающего персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> -оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, -своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания и территории школы к новому учебному году, -уход за деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток, покос травы, -своевременное и качественное выполнение внепланового ремонта служебных помещений в течение учебного года, -своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам, -выполнение разовых поручений, -экономия электроэнергии и др.энергоресурсов; -отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов, - за работу по поддержанию надлежащего санитарного состояния помещений школы, -обеспечение сохранности имущества школы. 	20%-100%	
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1)	За наличие ученой степени:	<ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения, - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения, наличие документов, подтверждающих звание 	5%	Ежемесячно
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ²	<ul style="list-style-type: none"> - «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 	5% (от должностного оклада)	Ежемесячно

		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», наличие документов, подтверждающих звание		
4.	Выплаты за выслугу лет³			
1)	Педагогам-библиотекарям образовательных учреждений при стаже работы: - от 10 и выше	Определяется на основании записей в трудовой книжке работника	5%	Ежемесячно
2)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за выслугу лет по основному месту работы по основной занимаемой должности	Определяется на основании записей в трудовой книжке работника при стаже работы: - от 5 года до 10 лет (от должностного оклада), - от 10 до 15 лет (от должностного оклада), - от 15 лет и выше (от должностного оклада).	1% 3 % 5 %	Ежемесячно
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников			
1)	За квалификационную категорию (от учебной нагрузки, кроме нагрузки по внеурочной деятельности, так как она в учебный план не включается и ее количество не	На основании приказов о присвоении категории: - за I квалификационную категорию, - за высшую квалификационную категорию. определяется в часах аудиторской нагрузки)	2 % 5 %	Ежемесячно

	определяется в часах аудиторской нагрузки)			
7.	Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	По итогам работы за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> -подведение итогов учебной работы, -наличие предложений в приказах вышестоящих органов образования о премировании сотрудников школы, -выполнение методической работы, -проведение мероприятий, -внедрение новых форм и методов обучения, -за работу в творческих группах по разработке интегрированных технологий обучения и контрольных тестов качества обучения, -укрепление учебно-материальной базы, -сохранность имущества, -результат учительской работы, выраженной в итогах активного контроля переводных и выпускных экзаменов, -результаты работы учителя как классного руководителя, -результаты методической и самообразовательной работы, выраженной в качестве выступления, открытых уроков, семинаров, -степень участия в общественной жизни школы, -личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях, -уровень производственной дисциплины, педагогической этики, -качество и своевременность при сдаче отчетности заместителями директора и бухгалтерами, -к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, Новый год) и юбилейным датам (45, 55, 60, 65, 70 лет) в связи с выходом на пенсию, <p>Основанием для начислений премий для технических работников служат:</p> <ul style="list-style-type: none"> -результаты труда, выраженные в соблюдении норм санитарного режима школы, -степень участия в ремонте школьного здания и оборудования, -уровень соблюдения производственной дисциплины и правил внутреннего распорядка, - по итогам работы за месяц, квартал, год, -за компьютерную обработку документов отчетности. <p>При определении процентов для премиальных выплат работников учреждения учитывается вклад в развитие образовательного учреждения, который рассматривается комиссией, состоящей из администрации, профсоюзного комитета и</p>	1% -100% от должностного оклада	По итогам работы за месяц. По итогам работы за квартал. По итогам работы за учебный триместр. По окончанию финансового года. По окончанию учебного года.

		руководителей МО. На основании чего определяется % премиальных выплат.		
--	--	------------------------------------------------------------------------	--	--

Примечания: Выплаты стимулирующего характера устанавливаются два раза в год:

- В январе месяце - по итогам 1 полугодия учебного года
- В сентябре месяце - по итогам 2 полугодия учебного года

В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы

Приложение 2
к « Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
Учреждения средней общеобразовательной
школы № 146 г. Челябинска»

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность выплаты
1	2		3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	За выполнение особо важных (срочных) работ	-за работу со школьным сайтом, ведение базы информационно-аналитической системы «Сетевой город», «Хронограф», комплексного проекта модернизации образования; - работникам ОУ, обеспечивающим введение и реализацию ФГОС,	1% - 50% от должностного оклада	Ежемесячно

		-подготовка внеплановых документов, -подготовка экономических расчётов, -разработка, руководство конкурсными программами по направлениям работы,		
2).	За сложность, напряженность (от должностного оклада)	- за ведение бухгалтерского учета в условиях комплексной автоматизации, в условиях перехода на новые Положения, Инструкции по бюджетному учету.	1%-50% от должностного оклада	Ежемесячно
2.	Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	<p style="text-align: center;">Критерии оценки для заместителей директора по УВР, ВР:</p> <ul style="list-style-type: none"> -высокий, стабильный уровень в рейтинге общеобразовательных учреждений Ленинского района г. Челябинска, -организация участия педагогов в программах, проектах, конкурсах на уровне района, города, области, РФ (далее на разных уровнях), -личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях, -наличие публикаций в изданиях, в т.ч. электронных, -организация и проведение на базе школы мероприятий на разных уровнях (район, город, область, РФ), -высокий уровень исполнительской дисциплины, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников школы и родителей, - систематическая организация курсовой подготовки, -организация олимпиад, -разработка документации по введению и реализации ФГОС, - выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, плана научно-методической, инновационной и экспериментальной работы, -высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, -организация реализации образовательной программы школы, -высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, -организация и проведение мероприятий, способствующих комплектованию классов, -организация предпрофильного и профильного обучения, -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы 	1% - 100 % от должностного оклада	Ежемесячно

		<p>ученического самоуправления и т.д.).</p> <ul style="list-style-type: none"> -сохранение контингента учащихся в 10-11 классах, -высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, -высокий уровень ведения документации по питанию, тарификации, обучению на дому, -высокий уровень работы с УМЦ, МО учителей, -ведение документации по учету рабочего времени педагогов, -своевременное составление расписания занятий, отвечающего всем санитарным требованиям, -отсутствие случаев детского травматизма, -высокий уровень организации взаимодействия школы со средне-специальными, высшими учебными заведениями, социальными партнерами, -высокий уровень мероприятий, направленных на внедрение концепции воспитательной работы по Челябинской области. <p style="text-align: center;">Критерии оценки главного бухгалтера:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение документации, - внедрение передовых форм и методов учета, - внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ФСС, в условиях перехода на новую программную версию, - качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации, - своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет, - положительные результаты проверок контрольных органов, - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, - высокий уровень исполнительской дисциплины, - отсутствие жалоб со стороны работников. 		
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1)	За наличие ученой степени:	<ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения, - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения, наличие документов, подтверждающих звание. 	5% от должностного оклада	Ежемесячно

2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*:	<ul style="list-style-type: none"> - "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». <p>Наличие документов, подтверждающих звание</p>	5% от должностного оклада	Ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	По итогам работы за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> -подведение итогов учебной работы, -наличие предложений в приказах вышестоящих органов образования о - премировании сотрудников школы, -выполнение методической работы, -проведение мероприятий, -внедрение новых форм и методов обучения, -за работу в творческих группах по разработке интегрированных технологий обучения и контрольных тестов качества обучения, -укрепление учебно-материальной базы, -сохранность имущества, -результат учительской работы, выраженной в итогах активного контроля переводных и выпускных экзаменов, -результаты работы учителя как классного руководителя, 	1% - 100 % от оклада	По итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал, по итогам работы за учебный триместр, по окончанию финансового

	<ul style="list-style-type: none"> -результаты методической и самообразовательной работы, выраженной в качестве выступления, открытых уроков, семинаров, -степень участия в общественной жизни школы, личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях, уровень производственной дисциплины, педагогической этики, -качество и своевременность при сдаче отчетности заместителями директора и бухгалтерами, - по итогам работы за месяц, квартал, год, -к праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, Новый год) и юбилейным датам (45, 55, 60, 65, 70 лет), в связи с выходом на пенсию, <p>Основанием для начислений премий для технических работников служат:</p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты труда, выраженные в соблюдении норм санитарного режима школы, - степень участия в ремонте школьного здания и оборудования, - уровень соблюдения производственной дисциплины и правил внутреннего распорядка, - за компьютерную обработку документов отчетности. 		года, по окончании учебного года.
	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 150% от должностного оклада	

Примечания: * При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.