

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.А.Тапилин

Председатель Совета
школы _____
Тарасов М.С.



Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 92
г. Челябинска» _____

Г.Н.Чикункова
Приказ № 207 от 28.08.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 92
г. Челябинска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №92 г.Челябинска разработано в соответствии постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской думы № 22/22 от 22.02.2011 г. «О внесении изменений в решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской Думы № 33/9 от 27.03.2012 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской Думы № 38/20 от 20.11.2012г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской Думы № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» решением Челябинской Городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17 «О внесении изменений в решение городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской Думы от 25.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 26.03.2016г. № 19/8 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской Городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда всех работников учреждения с 01 февраля 2017 г. за счет средств городского и областного бюджета и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 01 ноября 2012 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из нормативного подушевого финансирования учащихся. Заработная плата работникам устанавливается в пределах , утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.5. 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.

1.6. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неопределенный срок, указываются в трудовом договоре.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размер оклада работников учреждения устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,- которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе (ПКГ) утвержденным приказами Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248 н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

2.1.2. 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. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска.

2.1.3. Работодатель осуществляет индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства Образования и Науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.1.6. 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 « Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ, утвержденных решением Челябинской городской думы от 27.03.2012 г. №1 33/9 и отраженных в штатном расписании учреждения.

2.1.8. Приказом по учреждению на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, учитывающих особенности деятельности отдельных категорий работников (классное руководство) и индивидуальные характеристики работников (стаж, почетное звание, квалификация, молодые специалисты)

2.2. Порядок исчисления заработной платы.

2.2.1.. 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.

2.2.2. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБОУ «СОШ № 92 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 МБОУ «СОШ № 92 Г. Челябинска» по согласованию с профкомом работников МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» с учетом выполнения функциональных обязанностей по основной работе и совмещаемой экономически обоснованных пределах.

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

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

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

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

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

2.2.6. 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.

2.2.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «СОШ № 92 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 учителям, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства.

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

2.2.9. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2.10. 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.

III. Компенсационные выплаты

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ «СОШ № 92 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.

3.3. 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.

3.4 Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- учитель информатики – 4%;
- учитель химии – 4%;
- учитель физики – 4%;
- учитель биологии – 4%;
- учитель физической культуры – 4%;
- учитель трудового обучения слесарной мастерской – 4%;
- учитель математики (кабинет № 6) – 4%;
- учитель начальных классов – 4%.
- шеф-повар – 8%;

- повар – 8%;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщица) – 8%.

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.

. Директор МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

Размер районного коэффициента 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».

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания:

- за работу на пришкольном участке;
- за обслуживание вычислительной техники;
- за другую дополнительную работу, не предусмотренную функциональными обязанностями;
- за совмещение профессий (должностей);
- за работу по привлечению внебюджетных средств для улучшения условий деятельности МОУ;
- за работу с библиотечным фондом;
- за выполнение нефункциональных обязанностей, связанных с организацией нормальных условий пребывания в школе (гигиенический режим, питание и т.д.)
- за увеличение объема работы, выполнение нефункциональных обязанностей, внедрение передовых форм и методов бухгалтерского учета;
- за работу не связанную с должностными обязанностями (дополнительное печатание методической литературы для учителей и учащихся, выдача справок, выполнение обязанностей рассыльной);
- за увеличение объема работ;
- за работу в музее;
- за выполнение объема работ на сложном участке младшему обслуживающему персоналу
- за уборку санузлов;
- за работу с моющими и красящими веществами (в период ремонта).

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

- 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.

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» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска», трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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.

8) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится работникам учреждения за специфику работы с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - до 20 %;

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

IV. Стимулирующие выплаты и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска»

4.1. Положение регламентирует порядок, периодичность стимулирующих выплат всем работникам учреждения за счет средств, направленных на стимулирование труда из фонда оплаты труда.

4.2. Система выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы за период, отраженный в приказе директора МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска».

4.4. Выплаты, учитывающие индивидуальный характер работы или особенности работника: - за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы, устанавливаются приказом директора по повышающим коэффициентам к должностным окладам (ставка) при определении размера заработной платы на начало учебного года.

4.5. Премии по итогам работы: за месяц, квартал, год производятся с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период на основании приказа директора в пределах фонда оплаты труда. Премии осуществляются на основе утвержденных критериев и показателей.

4.6. Стимулирующие премиальные выплаты работникам распределяются по представлению экспертной Комиссии МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска», что обеспечивает гласность с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителя МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска».

4.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска».

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.10. Стимулирующие надбавки конкретным работникам устанавливаются приказами директора по МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» и предельными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается.

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

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от сложности, интенсивности, напряженности, трудоемкости работы на период их выполнения в размер 05%-100 % должностного оклада по представлению руководителя учреждения и отражаются в приказе директора МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» за следующие показатели:

- за сложность и напряженность работы по организации учебно – воспитательного процесса, координации работы, творческий подход к управленческой деятельности – 10%- 100% от должностного оклада;
- за напряженность в работе по созданию санитарно – гигиенических условий, развитие и укрепление материально – технической базы 10%- 100% от должностного оклада;
- напряженность работы в школе, вследствие дефицита кадров – 10-100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы по охране школьного здания и материальной базы школы – 10%- 100% от должностного оклада;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в условиях юридической самостоятельности и чрезвычайностью бюджетного финансирования – 10%-100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы в энергосберегающем режиме- 10%-100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность работы в двухсменном режиме – 10%-100% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность в работе по нескольким направлениям совмещенным одновременно рядом функций 10%-100%;
- за высокую результативность и качество работы работникам образовательного учреждения – 10%- 100% от должностного оклада;
- за интенсивность и высокие результаты работы – 10%- 100% от должностного оклада;
- за высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов – 10%- 100% от должностного оклада;
- обеспечение ФГОС НОО, ООО – учителю начальных классов, учителя предметники - до 10%-50% от должностного оклада;
- за организацию внеклассной работы – 10%- 50% от должностного оклада:
 - а) по физическому воспитанию, подготовка спортивных команд и проведение школьных, районных и городских соревнований;
 - б) за организацию работы по ПДДТ;
 - в) за организацию работы по комплексной безопасности образовательного процесса;
- за организацию работы координатора по здоровьесбережению – 10%-50% от должностного оклада;
- за организацию работы координатора реализации программы ФГОС – 10%-50% от должностного оклада;
- за организацию работы уполномоченного по социальному страхованию – 10%- 50% от должностного оклада;
- за организацию работы инспектора по охране прав детства - 10%-50% от должностного оклада;
- за организацию работы координатора специального коррекционного обучения – 10%-50% от должностного оклада;

- за организацию горячего питания школьников – 10%-100% от должностного оклада;
- за организацию производственного контроля школьной столовой – 10%-100% от должностного оклада;
- за оформление отчетности документов, не входящих в номенклатуру дел – 10%-50% от должностного оклада;
- за работу связанную с повышенной юридической ответственностью – 10%-100% от должностного оклада;
- за организацию педагогической практики студентов, наставническую работу с молодыми специалистами 10%- 20% от должностного оклада;
- за организацию общественно – полезного труда 10%- 50% от должностного оклада;
- за организацию работы с одаренными детьми 10%- 50% от должностного оклада;
- за проведение мероприятий и выполнение работы по индивидуальному (персонифицированному) учету в системе государственного пенсионного страхования, выдача справок для исчисления пенсии, в связи с постоянным изменением Пенсионного законодательства 10%- 100 % от должностного оклада;
- за организацию работы по выплате пособий на детей за счет средств социального страхования до 1,5 лет, за счет средств предприятия до 3 лет 10%- 50% от должностного оклада;
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре 10%- 20% от должностного оклада;
- за работу с сайтом школы 10%- 100% от должностного оклада;
- за организацию работы с общественными организациями – 10%- 50% от должностного оклада;
- творческий подход к работе 10%- 100% от должностного оклада;
- за организацию работы школьной газеты «Портфельчик» 10%- 50 % от должностного оклада;
- за проведение лицензирования, аттестации, аккредитации МОУ 10%- 100% от должностного оклада;
- за организацию работы на пришкольном участке 10%- 20% от должностного оклада;
- за своевременную организацию отправки материалов на региональные, всероссийские и международные олимпиады, выставки, конкурсы с получением призовых мест и наград 10%- 50% от должностного оклада;
- за организацию и внедрение предпрофильной и профильной подготовки в МОУ 10%- 50% от должностного оклада;
- за разработку положений, подготовку экономических расчетов 10%-50% от должностного оклада;
- за своевременное и качественное заключение договоров, поставки продуктов питания, осуществления контроля за качественными поставками продуктов питания 10%- 100% от должностного оклада;
- за работу со сведениями, составляющими защиту персональных данных сотрудников 10%- 100 % от должностного оклада;
- за успешное выполнение наиболее сложных работ 10%-100% от должностного оклада;
- за обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер 10%-20% от должностного оклада;
- за эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса 10%-100% от должностного оклада;
- за организацию работы по созданию безопасных условий 10%-50% от должностного оклада;
- за качество и эффективность работы на сложном участке младшему обслуживающему персоналу 10%- 100 % от должностного оклада.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются на время выполнения этих работ по поручению руководителя в

пределах 50% должностного оклада и определяются с учетом степени важности и срочности выполняемой работы в приказе директора.

5.3. Выплаты за заведование учебными кабинетами и мастерскими повышенной опасности устанавливаются педагогическим работникам в пределах 01%- 20 % согласно приказа директора при обеспечении сохранности имущества. При нанесении ущерба учреждению из-за неудовлетворительной сохранности имущества стимулирующая надбавка может быть отменена по приказу директора в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.4. Выплаты за классное руководство в одном классе педагогическим работникам осуществляются по приказу директора – 3000,00 рублей:

Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководителя. 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. Размер выплаты за классное руководство в размере 3000 рублей без учета наполняемости класса.

При выполнении обязанностей классного руководителя в нескольких классах стимулирующая выплата производится суммарно за каждый класс.

5.5. Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются учителям начальной школы, русского языка и литературы, математики, в зависимости от учебной нагрузки в пределах 01%- 20 % по следующей шкале:

№ п./п.	Наименование должности	Учебная нагрузка в неделю (час.)	Стимулирующая выплата в %
1.	Учитель начальных классов	-	01 от нагрузки
2.	Учитель русского языка и литературы	-	01 от нагрузки
3.	Учитель математики	-	0 1 от нагрузки
4	Учителям русского языка и литературы коррекционных классов		0,5 от нагрузки
5	Учителям математики коррекционных классов		0, 5 от нагрузки

5.6. Стимулирующие выплаты за руководство школьными методическими объединениями устанавливаются в зависимости от объема работы, количества педагогов, входящих в объединение в следующих размерах:

- руководителям методических объединений учителей начальных классов, классных руководителей, учителей математики, учителей естествознания, учителей русского языка и литературы, учителей иностранного языка 01%- 20% от должностного оклада;
- руководителю методического объединения учителей физкультуры – 01%-10% от должностного оклада;
- за работу в составе городских методических объединений 01%-20% от должностного оклада.

5.7. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пунктах : 5.3, 5.4, 5.6, 5.7 устанавливаются педагогическим работникам при их тарификации на срок, указанный в приказе руководителя учреждения. В случаях ненадлежащего исполнения указанных

работ руководитель учреждения имеет право отменить указанные выплаты или снизить их размер в соответствии с трудовым законодательством РФ.

V1. Установление работникам учреждения выплат за качество выполняемых работ.

6.1. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения, повышения его имиджа в размере 10%- 100 % от должностного оклада;
- за стабильность и рост качества обучения 10%- 100% от должностного оклада;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля 10%- 100% от должностного оклада;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности 10%-100% от должностного оклада;
- за снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних 10%- 100% от должностного оклада;
- за снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины 10% 100% от должностного оклада;
- за сохранение контингента учащихся в 10-11 классах 10%- 100% от должностного оклада;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы 10%-100% от должностного оклада;
- за пропаганду чтения как форма культурного досуга 10%- 100% от должностного оклада;
- за оформление тематических выставок 10%-100% от должностного оклада;
- за высокую читательскую активность обучающихся до 10%-100% от должностного оклада;
- за выполнение плана работы библиотекаря 10%-100% от должностного оклада.

.V11. Установление работникам стимулирующих выплат за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы, квалификационную категорию, выслугу лет

7.1. Размеры стимулирующих выплат за наличие ученой степени, почетного звания, педагогического стажа работы, квалификационной категории устанавливаются при тарификации педагогических работников и вносятся в трудовой договор работника в следующих размерах:

- за ученую степень «кандидат наук» - 10 % от должностного оклада;
- за ученую степень «доктор наук» - 15 % от должностного оклада;
- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» - 10 % от должностного оклада;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации, «Отличник физической культуры» - 2 % от должностного оклада;
- за педагогический стаж работы: от 5 до 10 лет – 1 % от должностного оклада;
от 10 до 15 лет – 2 % от должностного оклада;
от 15 лет и выше – 3 % от должностного оклада
- за квалификационную категорию первую – 1 % от должностного оклада;
высшую – 2 % от должностного оклада.

Выплаты за квалификационную категорию производятся пропорционально фактически отработанному времени согласно учебного плана.

Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- от 1 года до 10 лет; - 20 % от должностного оклада;
- от 10 лет и выше - 30 % от должностного оклада;

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 - 15% от должностного оклада.

7.2. Молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, имеющих красный диплом, в первый год после их окончания – 5% от должностного оклада.

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

7.4. Надбавка за педагогический стаж и квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы без учета совмещаемой работы.

VI11. Установление премиальных выплат работникам по итогам работы.

8.1. Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам работы за отчетный период в размере 01%- 100% от должностного оклада.

По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу в размере 01%- 150% от должностного оклада.

8.2. Отчетными периодами являются: месяц, квартал, год

- для педагогического состава отчетными периодами являются: месяц, четверть, год.

8.3. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов Проведение уроков высокого качества Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек

	<p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</p> <p>Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>Образцовое содержание кабинета</p> <p>За положительную динамику успеваемости учащихся по результатам ЕГЭ</p> <p>Наличие выпускников получившие по итогам ЕГЭ наивысший бал</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</p> <p>За активное участие в организации летнего труда и отдыха детей</p> <p>Высокие результаты ФГОС НОО, ООО.</p> <p>За участие в государственных и общегородских мероприятиях</p> <p>За обеспечение государственных и общегородских мероприятий (конкусов, фестивалей, конференций и т.д.)</p>
<p>Заместители директора по УВР и ВР</p>	<p>Организация предпрофильного и профильного обучения</p> <p>выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно – методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>Сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>За положительную динамику успеваемости учащихся по результатам ЕГЭ</p> <p>Наличие выпускников получившие по итогам ЕГЭ наивысший бал</p> <p>За хорошую организацию летнего труда и отдыха учащихся</p>
<p>Заместитель директора по АХР</p>	<p>Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса</p>

	За качественную подготовку школы к новому учебному году За высокий уровень исполнительской дисциплины
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов Качественное ведение документации Своевременная подготовка тарификационных списков За высокий уровень исполнительской дисциплины За профессионализм в работе За высокий качественный результат работы За качественное выполнение своих служебных обязанностей За внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета
Педагог – психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимся Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Заведующей библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся Пропаганда чтения как формы культурного досуга Участие в общешкольных и районных мероприятиях Оформление тематических выставок Выполнение работы заведующей библиотекой
Обслуживающий персонал УВП	Проведение генеральных уборок Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За активное участие в текущей работе За высокий уровень исполнительской дисциплины За организацию качественного питания учащихся За качественную подготовку школы к новому учебному году
Всем работникам	К праздничным и юбилейным датам За общественную работу За высокий качественный результат работы Творческий подход к работе За качественное выполнение своих служебных обязанностей

Начисление премий работникам, в том числе совместителям, производится на основе решения руководителя ОУ при согласовании с профсоюзным комитетом, оформленным приказом по ОУ.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

1X. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

9.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор образовательного учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при условиях:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов Учреждения;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

9.2. Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин по согласованию с Комиссией.

9.3. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете образовательного учреждения фонда стимулирования.

9.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением.

Таким образом система стимулирующих выплат основывается на этапах:

- самопроектирования педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения учителя;

- независимой общественной экспертизы результатов труда работников школы;

- публичного обсуждения результатов на педагогическом собрании;

- издания приказа по школе;

9.5. При возникновении спорных вопросов о механизмах и инструментарии отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работников школы полностью представляются на расширенное заседание Комиссии и рассматриваются на «переговорных площадках». Решение принимается путем голосования.

9.6. Единовременное премирование за награждение почетной грамотой, в связи с юбилейной датой, профессиональным и другим праздником производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Единовременное денежное премирование производится пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.

9.7. К показателям, влияющим на изменение размера стимулирующих выплат, относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов Учреждения;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения.

9.8. Стимулирующие выплаты не образуют новых окладов (должностных окладов), не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. На стимулирующие выплаты начисляется уральский коэффициент.

X. Материальная помощь

10.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения допускается оказание материальной помощи в случаях форс мажорных обстоятельствах (авария, пожар, кража,

наводнение, смерть ближайших родственников, болезнь и др.), в случаях торжественного события в личной жизни (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.п.).

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель на основании письменного заявления работника с решением профсоюзного комитета.

В порядке дополнительной меры по социальной защите работников и неработающих пенсионеров школы материальная помощь оказывается из фонда заработной платы. При наличии финансовых источников оказание материальной помощи производится в следующих случаях:

№ п/п	Наименование	Сумма
1.	При потере кормильца, ближайшего родственника	5 000-00
2.	К юбилейным датам работника и проводы на пенсию	5 000-00
3.	На лечение и оздоровление работников	5 000-00
4.	В связи с очень трудным материальным положением	5 000-00
5.	Кража, разбойное нападение на квартиру сотрудника школы	5 000-00
6.	Гибель или смерть близких родственников или сотрудника школ	5 000-00
7.	При пожаре в квартире или уничтожении имущества и личных вещей	5 000-00

X1 .Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей руководителя и главного бухгалтера

11.1. Заработная плата директора МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала (учителей, педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, социальных педагогов, педагогов- организаторов, преподавателя-организатора ОБЖ, концертмейстера). Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала производится в соответствии раздела IX «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. №18/7

11.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

11.4. Соотношение должностного оклада директора МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Коэффициент кратности	2,25	2,0	1,75	1,5

11.5. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда директора учреждения устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 10 к решению Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23, приложение № 13 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	42 430	39 730	37 130	31 820	29 120

11.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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 учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

11.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с Положением о выплатах руководителям муниципальных учреждений, утвержденное приказом Управления от 26.06.2013 № 944/1-у.

11.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю выплачиваются в пределах субсидий, выделенных учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств от иной приносящей доход деятельности.

11.9. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» устанавливаются директором учреждения в соответствии с главой III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

11.10 Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание

муниципальных услуг и средств от приносящей доход деятельности согласно Приложений 3 и 4 к настоящему Положению.

XII. Заключительные положения

12.1. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

12.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или договора возмездных услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться МБОУ «СОШ № 92 г. Челябинска» на выплаты стимулирующего характера.

12.4. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.А.Тапилин

Председатель Совета
школы

_____/ /

Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 92
Г. Челябинска»

_____ Г.Н.Чикункова
Приказ № 207 от 28.08.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 92
г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4 110

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4 630
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	5 510
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 820

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».

4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6 760
----------------------------------	---	-------

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих²**

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	4 580

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	5 200
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	5 410
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная	5 820

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».

	категория	
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 140
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6 340

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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; юрисконсульт	6 240
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 550
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 860
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 280
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7 900

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

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»

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	5 510

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	5 720
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6 140

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 *	14 040

2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16 640
----------------------------------	---	--------

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии⁴

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Акомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4 680

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Звукооператор; монтажер; библиотечарь	5 100

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	6 760

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 240
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6 550
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; Ведущий специалист	6 860
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7 280

Оценка эффективности и качества профессиональной деятельности

педагогических работников:

Показатель	Индикатор	Шкала оценивания
1. Успешность образовательной деятельности		
1.1. Качество освоения обучающимися учебных программ по 5-ти бальной системе	1.1.1.Количество получивших оценки «4» и «5» по итогам четверти, года	математика, РУССКИЙ язык, физика, химия 50% и выше - 2 балла до 50% -1 балл история, литература, обществознание, география, биология 65% и выше - 2 балла до 65% -1 балл Музыка, ИЗО, ТРУД, ПДД, ОБЖ, экология, физ-ра 92 % и выше - 2 балла до 92 % -1 балл <i>Начальные классы</i> математика, РУССКИЙ язык, чтение 48% и выше - 2 балла до 48% -1 балл окружающий мир 70% и выше - 2 балла до 70% -1 балл музыка, ИЗО, ТРУД, ПДД, физ-ра 90% и выше - 2 балла до 90 % -1 балл
1.2. Результативность образовательной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4, 9, 11 классы)	Участие учащихся в ЕГЭ и	
	1.2.1 .Предмет обязательный предмет по выбору (кол-во уча-ся/численность выпускников)	2 балла Более 50 % - 2 балла Менее 50 % -1 балл
	1.2.2.Результативность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ и ГИА	2 балла Выше районного - 2 б Выше городского - 3 б
	1.2.3.Качество знаний по результатам ЕГЭ и ГИА	Выше районного - 2 б Выше городского - 3 б
	Итоговые контрольные работы 4 класс	
2. Успешность внеурочной работы (проводимой за рамками функционала классного руководителя).		
2.1.Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня (кроме учителей физической	2.1.1.Участие учащихся в предметных олимпиадах: • школьные (за каждый предмет) • районные (за каждый	1 балл 2 балла

культуры, ОБЖ)	предмет) • городские (за каждого участника)	3 балла
----------------	--	---------

	<p>2.1.2. Конкурсы типа «Медвежонок», «Кенгуру», «КИТ» и др. (заочные олимпиады)</p> <p>2.1.3. Творческие (очные) конкурсы (викторины, конкурс чтецов)</p> <p>2.1.4. Творческие (заочные) конкурсы (фото конкурсы, конкурс сочинений, декоративно-прикладные конкурсы и т.д.)</p>	<p>1 балл за участие в конкурсе</p> <p>2 балла за участие в конкурсе олимпиады</p> <p>1 балл за участие в конкурсе</p>
<p>2.2. Представление команд учащихся собственных достижений на состязаниях спортивного уровня (для учителей физ. культуры, ОБЖ)</p>	<p>2.2.1. Участие команды учащихся в соревнованиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских 	<p>За каждое соревнование</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
<p>2.3. Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня (кроме учителей физической культуры, ОБЖ)</p>	<p>2.3.1. Победители очных предметных олимпиад:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских <p>2.3.2. Победители заочных предметных олимпиад:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских • всероссийских <p>2.3.3. Победители (очных) конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских • всероссийских <p>2.3.4. Победители (заочных) конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских • всероссийских 	<p>1м, 2м, 3м 3, 2, 1 балла 5, 4, 3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>за каждого призёра</p> <p>2 балла 4 балла 8 балла</p> <p>за каждого призёра</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
<p>2.4. Результативность представления команд учащихся собственных достижений на состязаниях спортивного уровня (для учителей физической культуры, ОБЖ)</p>	<p>2.4.1. Результативность выступления учащихся на соревнованиях (победители в командном первенстве):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • городских 	<p>за каждую команду 1м,</p> <p>2м, 3м</p> <p>3, 2, 1 балл</p> <p>4, 3, 2 балла</p>

2.5.Проектная деятельность	<p>2.5.1.Количество обучающихся - участников научно- практических конференций, • районных • городских • всероссийских</p> <p>2.5.2.Количество обучающихся - победителей научно- практических конференций, • районных • городских • всероссийских</p>	<p>1 балл за проект 2 балла 3 балла 5 баллов</p> <p>Районный 2 б за 1 чел. городской 3 б за 1 чел. Всероссийский 5 б за 1 человека</p>
3. Результативность научно-методической деятельности учителя.		
3.1.Обобщение и распространение передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта	<p>3.1.1.Участие педагога в профессиональных конкурсах: «Учитель года» и «Самый классный классный» и др. •районных • городских</p> <p>3.1.2.Публикации материалов учителя в методических сборниках</p> <p>3.1.3 .Опубликование методических разработок на школьном сайте (не новостная строка</p>	<p>Проф. конкурсы:</p> <p>Районный - 3 балла Городской - 5 баллов</p> <p>Публикация материалов учителя 2 балла</p> <p>1 балл за каждую разработку</p>
3.2.Результативность презентации собственного педагогического опыта	<p>3.2.1.Победа в профессиональных конкурсах • районных • городских</p> <p>3.2.2.Проведение открытых уроков • школьный уровень • районный уровень</p> <p>3.2.3.Участие в семинарах, педсоветах, РМО • школьный уровень • районный уровень • городской уровень</p>	<p>5 баллов 10 баллов</p> <p>3 балла; 5 баллов</p> <p>1 балл 3 балла</p>
4. Инновационная деятельность учителя.		
4.1.Участие педагога в учебно-методических объединениях муниципального, городского уровней	<p>4.1.1.городской уровень муниципальный уровень</p>	<p>2 балла 1 балл</p>

4.2.Участие педагога в сетевых формах взаимодействия (<i>сетевой город</i>)	систематическое заполнение сетевого города: • 1 раз в месяц • 2 раза в месяце • своевременное выставление четвертных, годовых отметок (в течение 5 дней)	1 балл 2 балла 1 балл
4.3.Участие педагога в реализации ФГОС начального общего образования	4.3.1 .Эффективное участие педагога в реализации ФГОС НОО Участие педагога в реализации ФГОС НОО Участие педагога в разработке нормативных документов для внедрения ФГОС НОО	2 балла 1 балл 2 балла
4.4.Участие педагога в реализации ФГОС основного общего образования	4.4.1.Эффективное участие педагога в подготовке к введению ФГОС ООО Участие педагога в подготовке к введению ФГОС ООО Участие педагога в разработке нормативных документов для внедрения ФГОС ООО	2 балла 1 балл 2 балла
4.5.Участие педагога в разработке системы мониторинга качества образования (<i>личностные, метапредметные, предметные</i>).	4.5.1 .Разработка диагностик	1 балл
4.6.Наличие функционирующего, обновляемого персонального сайта (страницы на официальном школьном и иных профессиональных сайтах, сообществах) педагога, раскрывающего его инновационный опыт	4.6.1. сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, является средством общения для детей, педагогов, родителей, способом обмена информацией и опытом; сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нем опубликована вся необходимая информация сайт обновляется реже, чем 1 раз в месяц сайт не обновляется	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
5. Работа с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении.		
5.1.Работа по предупреждению правонарушений несовершеннолетними	Эффективная работа с родителями, комиссией по делам несовершеннолетних	2 балла
5.2.Организация внеурочной занятости несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении	Доля обучающихся, находящихся в социально-опасном положении, занятых во внеурочное время	100% - 2 балла 80-90% -1 балл

Показатели эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ№ 92 г. Челябинска»

Критерий	Показатели	Шкала (баллы)
Качество и общедоступность общего образования	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества)	5
	Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, участие в районных методических объединениях	2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования	2
	Иные показатели	
Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	4
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	2

	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	3
	Иные показатели	
Кадровые ресурсы	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	2
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и заместителей директора в научно- исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	5
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	3
	Иные показатели	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из школы в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	5
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	2
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений несовершеннолетних учащихся	5
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	3
	Занятость учащихся во внеурочное время	5
	Иные показатели	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение социально-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и ДР-)	2
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	5
	Наличие мониторинга	2

Сохранение здоровья учащихся в школе	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	2
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы) Организация детей с отклонениями в развитии	5
	Иные показатели	2
Качество методического руководства педагогическим коллективом	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	5
	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	5