Приложение № 1
к Коллективному договору
Приказ № 01-05/266 от 26.12.2019 года

Принято на собрании
трудового коллектива
МАОУ «СОШ № 46 г.
Челябинска»
Председатель:
_____
Председатель ПК: Капичай
С.Э. Протокол № 3 от
26.12.2019 г.

Утверждено:
Директор МАОУ «СОШ №
46 г. Челябинска»
_____
Сагандыкова С.А.
26.12.2019 г.
Приказ № 01-05/266
Изменения № 01-05/190-1
от 02.11.2020
Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46 имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска «(далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом о 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы четвертого созыва 20.11.2012 № 38/ 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», Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва № 43-20 от 25.06.2013 года «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», Решения Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17 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»,
решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 года № 12/23, письма Комитета по делам образования города Челябинска от 31 августа 2015 года № 16-01/3868, решение челябинской городской думы от 29.03.2016 года «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», решение Челябинской городской Думы от
от 29.11.2016 № 26/25 О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №46 имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»
ул. Новороссийская, д. 77а, г. Челябинск, 454139, тел./факс: (8-351) 253-28-34, e-mail: mousoch46@yandex.ru

ПРИКАЗ

24.11.2021 г. № 01-05/278

О внесении изменений в Положение
«Об оплате труда»

На основании решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 года № 24/9 «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» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) 5.2% работникам муниципальных учреждений, не которых не распространяются указы Президента РФ от 7 мая 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда (Приложения № 1-8, 15)
2. Читать Положение об оплате труда в новой редакции;
3. Установить срок ввода в действия приложений с № 1 по №8 с 1октября 2021 года;
4. Главному бухгалтеру Поповой Е.А. произвести перерасчет заработной платы работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» за октябрь-ноябрь 2021 года
5. Опубликовать на сайте школы данный локальный акт в срок до 30.11.2021 года
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы: _____ С.А. Сагандыкова

муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решение Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15
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», 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, Решение Челябинской городской Думы от 27.10.2020 года № 13/4 «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»

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», учредителем которых является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – учреждения).

3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» 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) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-7 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 6 настоящего Положения, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо 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 высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. 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.

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

15. 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.

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

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

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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.

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

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

28. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 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 N 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" в размере 4,8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

- 4, 8, 12 процентов;

Выплаты работникам, занятым на 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.

29. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к настоящему Положению.

30. Выплата в размере 15 % 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 определятся в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ

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

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

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, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или не рабочий праздничный день. Если на выходныой или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), повышенном размере оплачиются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы в полуторном размере, 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;

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

Производится за специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу - 20 %;

- учителю-логопеду-20%

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

8) Классное руководство (областной бюджет) и денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет).

Организация работы классных руководителей ведется на основании «Положения об организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска», с личного согласия педагогов и на основании приказа по школе.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 10-14 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются 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.

35. 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.

36. 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.

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

37. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. 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.

39. 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 - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска. (приложение№7)

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.

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

42. Размеры должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

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

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

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) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

45. 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».

46. 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 - Комитет 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.

47. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска и составляют не более 15 тысяч в год.

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

49. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

51. 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.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой

муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

54. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет 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.

55. 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.

56. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. (приложение № 15)

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

57. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1

от 02.11.2020
Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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	5177

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	5878
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	6116
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6580
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6942
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7167

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	7054
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7403
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7754
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8229
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8930

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	11642
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	12693
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	18570

При применении должностного наименования «заместитель» общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ № 46 города Челябинска № 01-05/190-1 от 02.11.2020

Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих <1>

<1> Перечень 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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	4921

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	5578
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	5813
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6254

4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6598
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6812

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7037
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7370
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7822
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8488

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	11066
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	12065
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17652

При применении должностного наименования «заместитель» общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1

от 02.11.2020

Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6465
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6942

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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
1	2	3
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 (рублей)
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 <*>	15869
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	18807

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	5291

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5765

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	7641

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
Приказ № 01-05/266 от 26.12.2019г.

Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии <1>

<1> Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Костюмер; осветитель	4748

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов	5765

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ № 46 города Челябинска № 01-05/190-1 от 02.11.2020

Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
1	2	3

5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7054
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7754
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8229

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
Приказ № 01-05/278
от 24.11.2021 г.

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

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
2.	Общеобразователь-ные учреждения	54187	47953	44902	41964	35962	32911

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46 имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размеры выплат компенсационного характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, связанных с вредными и /или/ опасными и иными условиями труда /на основании Актов о специальной оценке рабочих мест/	4%
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
1)	Доплата за совмещение профессий /должностей,	100%
2)	Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ;	100%
3)	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	100%
4)	Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни 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.	200% с учетом стимулирующих и компенсационных выплат
5)	Доплата за работу с отельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником);	20%
6)	Доплата за работу в ночное время /с 22 часов вечера до 6 часов утра/	35% за каждый час
7).	За работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому /при наличии медицинского заключения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20%
8)	За работу педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах;	5%
	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися	
10)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	3%
11)	Классное руководство (областной бюджет)	3000
12)	Денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)	5000
13)	Проверка письменных работ Начальная школа: Математика Русский язык	 3% 3% 5%
14)	Руководство школьными методическими объединениями	8%

15)	Работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
I.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	**За сложность, напряженность (выполнение заданий повышенной сложности, которые влекут за собой увеличение интенсивности труда)**	**100%**
	в том числе:	
1.1.1	За ведение ежедневной внеклассной работы по физической культуре (комплектование команд, подготовка к соревнованиям, участие в соревнованиях, внутришкольная спартакиада, городская спартакиада школьников, подготовка к сдаче норм ГТО, сопровождение детей на сдачу ГТО)	5 %
1.1.2	За работу с сайтом школы	15 %
1.1.4	За работу по формированию культуры безопасности на дорогах	2000 руб.
1.1.5	За работу по ведению протоколов педсоветов, собраний трудового коллектива, оперативных совещаний	6%
1.1.7	За работу по руководству школьным музеем	20%
1.1.8	За работу с одаренными детьми в начальной школе	10%
1.1.9	За работу с опекаемыми детьми (детьми-сиротами), охране и защите их прав	15%
2)	**За выполнение особо важных (срочных) работ – на время выполнения данной работы;**	50 %
2)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	на нагрузку 2% 4%
II.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (см. таблица Критерии эффективности)	100%
III.	**Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания**	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	 10% 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[2]: - «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	10%

	«народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	2%
IV.	**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[3]**	
1)	Педагогическим работникам за общий стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	 1% 2% 3%
V.	**Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;**	
	-за 1 квалификационную категорию;	на нагрузку 2%
	-высшую квалификационную категорию	4%
VI.	**Премиальные выплаты по итогам работы ***	
1)	**по итогам работы за отчетный период:**	
2)	по итогам работы за месяц	100%
	по итогам работы за год	100%
	в честь юбилея школы,	2500
	в честь Дня Учителя, 8 Марта, 23 февраля:	2000

Примечания:

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
2. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.
3. Профессиональное мастерство - высокий уровень деятельности в ходе выполнения работником своих обязанностей. Проявляется в точных, безошибочных действиях работника, в творческом использовании и применении им своей подготовленности. Внутренней основой профессионального мастерства работника является система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающая профессии, ее целям и задачам. Профессиональные знания работника характеризуются осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности.
4. Если работник принят в учреждение по основной занимаемой должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку

по занимаемой должности, выплаты установленные подпунктом 6 пункта 2 производится пропорционально фактически отработанному времени.

5. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат

стимулирующего характера, устанавливаемых главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ (развитию), заместителю директора по безопасности МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
I.	2	3
1.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	за выполнение особо важных работ	50%
II.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
3.1.	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (Критерии качества):	**100%**
V.	**Премиальные выплаты по итогам работы ***	
1)	*по итогам работы за отчетный период:*	
	по итогам работы за месяц	до 100%
	по итогам работы за год	до 100%
2)	в честь юбилея школы,	2000
	в честь праздничных дат (8 марта, 23 февраля, День учителя)	2000

*Премиальные выплаты в год ограничены суммой, равной 5-кратному размеру оклада с

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора школы по УВР и ВР

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
I.	2	3
1.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	за выполнение особо важных работ - на время выполнения данной работы;	50%
2)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 руб.
II.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
2.1.	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:	100%
III.	**Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания***	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	 10% 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	10% 2%
Примечания: * При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.		
V.	**Премиальные выплаты по итогам работы ****	
1)	*по итогам работы за отчетный период:*	
	по итогам работы за месяц	100%
	по итогам работы за год	100%
2)	в честь юбилея школы,	2000
	в честь праздничных дат (8 марта, 23 февраля, День учителя)	1000 2000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых сотрудникам обслуживающего персонала МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

1.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
I.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	**За сложность, напряженность:**	
	Выполнение заданий повышенной сложности выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда	50%
	выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	10%
	объем и интенсивность выполняемой работы, ее качественное и своевременное выполнение	20%
	инициативность, исполнительность	20%
2)	**За выполнение особо важных (срочных) работ – на время выполнения данной работы;**	**50 %**
II.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
1)	За личный вклад работника в достижение высоких результатов:	100%
III.	**Премиальные выплаты по итогам работы ****	
1)	по итогам работы за отчетный период:	
	по итогам работы за месяц	до 200%
	По итогам работы за квартал	до 200%
	по итогам работы за год	до 200%
2)	в честь юбилея школы,	2000
	в честь праздничных дат (8 марта, 23 февраля, День Учителя)	2000

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 46 города Челябинска
№ 01-05/190-1
от 02.11.2020

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых зам. главного бухгалтера, бухгалтеру, специалисту по кадрам, контрактному

управляющему, специалисту по охране труда МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
I.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	**За сложность, напряженность:**	**100%**
	Выполнение заданий повышенной сложности выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда	50%
	выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	10%
	объем и интенсивность выполняемой работы, ее качественное и своевременное выполнение	20%
	инициативность, исполнительность	20%
2)	**За выполнение особо важных (срочных) работ – на время выполнения данной работы;**	**50 %**
II.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
1)	За личный вклад работника в достижение высоких результатов (см. критерии эффективности)	100%
III.	**Премиальные выплаты по итогам работы ****	
1)	по итогам работы за отчетный период:	
	по итогам работы за месяц	до 100%
	По итогам работы за квартал	до 100%
	по итогам работы за год	до 100%
2)	в честь юбилея школы,	2000
	в честь праздничных дат и т.п	1000

Приложение № 15

Принято на собрании трудового коллектива МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Председатель
_____
Председатель ПК: Каничай С.Э. Протокол № 3 от 26.12.2019 г.
Протокол № 4 от 22.11.2021 г.

Утверждено:
Директор МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
_____
Сагандыкова С.А.
Изменения № 01-05/190-1 от 02.11.2020
Приказ № 01-05/278 от 24.11.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и порядке выплаты материальной помощи работникам в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

I. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определены принципы предоставления и выплаты работникам МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» материальной помощи.

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7.

1.3. Целью выделения материальной помощи в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска» признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам.

1.4. На получение в отдельных случаях материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения состоящие в трудовых отношениях с МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска».

1.5. Источником выплат материальной помощи является:

- наличие экономии фонда оплаты труда;
- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- прибыль, остающаяся в распоряжении организации.

II. Основания для выплаты материальной помощи и ее размеры

1. Решение по выделению материальной помощи принимается строго коллегиально в случаях:

1.1. при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия в размере 10 000,00 руб. Предоставление копии выданной справки от МЧС, органов местной власти и т.п.

1.2. в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) в размере 10 000 руб. на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти.

1.3. прохождение первичного медосмотра в размере 2000 руб. (с приложением квитанции об оплате);

1.4. прохождение санитарно-гигиенического обучения в размере 420 руб. 1 раз в два года

1.4. к отпуску на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, лечение или операции, по другим уважительным причинам в размере 10 000,00 руб. Без предъявления подтверждающих документов.

1.5. оплату учебы (личной), прохождение внебюджетных курсов, семинаров, мастер-классов с целью повышения квалификации (персонифицированные курсы),

профессиональную переподготовку. Выплата материальной помощи производится в размере фактических затрат, но не более 5000 руб. (с приложением квитанции об оплате);

1.6. бракосочетание (личное) в размере 5 000 руб. с приложением копии свидетельства о браке;

1.7. к Новому году (перед удлиненными новогодними каникулами) в размере 5000, 8000 руб.(в зависимости от экономии фонда оплаты труда);

1.8. увольнение в связи с выходом на пенсию в размере 5000 руб. с приложением копии заявления об увольнении;

1.9. в честь юбилейных личных дат (50-летие и далее последующие каждые 5 лет) в размере 7000;

2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, приказа директора школы и согласования с профсоюзным комитетом.

3. Материальная помощь всем категориям работников выплачивается из расчета и в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4. Материальная помощь директору школы выплачивается на основании приказа Председателя Комитета по делам образования города Челябинска, личного заявления.