

Приложение № 2  
к коллективному договору

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»



Н.И. Давиденко  
февраль 20 18 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МАОУ «СОШ № 36  
г. Челябинска»



М.Б. Меньшенина  
февраль 20 18 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

«СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ № 36

г. ЧЕЛЯБИНСКА»

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 36 Г.  
ЧЕЛЯБИНСКА»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда (далее - положение) работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 36 г. Челябинска» (далее МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 36 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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) рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда работников путём перераспределения средств, предназначенных на оплату труда(без учёта компенсационных выплат

за работу в местностях с особыми климатическими условиями) так, чтобы размеры должностных окладов работников в структуре заработной платы составляли до 60 процентов.

8) мнения представительного органа работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска».

## 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 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 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 разделом настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», 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 11.05.2016 № 536 «об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 директором МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей на дому в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

21. 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», 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**

28. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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, выполненной 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

29. 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.

30. 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).

31. 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 (при условии, что учитель протарифицирован менее чем на 36 часов).

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

32. 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.

33. 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.

34. 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.

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов оклада, конкретная сумма выплат определена приказом директора и зафиксирована в трудовом договоре;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента; конкретная сумма выплат определена приказом директора и зафиксирована в трудовом договоре.

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

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

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

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

36. 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.

37. 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 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».

38. 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. Данная доплата может быть установлена в размере минимального размера оплаты труда.

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

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

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 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 Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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;

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

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

- работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (далее – коррекционные классы, группы) - 20 %;

- работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу - 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, т.е.

при наличии детей с ограниченными возможностями в классе меньше установленной нормы, размер выплаты компенсационного характера уменьшается пропорционально численности обучающихся;

при условии ведения количества часов меньше ставки заработной платы, размер выплаты уменьшается пропорционально количеству фактически отработанных часов.

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

Расчёт повышенной оплаты за работу с 1ребёнком с ограниченными возможностями здоровья:

Норма наполняемости класса -15 человек

Норма нагрузки – 18 часов в неделю

Выплата 20% к окладу – n

Цена работы 1 часа с 1 ребёнком с ОВЗ:  $k = n/15/18/4$  (4 недели в месяц)

Доплата =  $k \times$  количество интегрантов  $\times$  количество часов в неделю  $\times 4$

## **VII. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

39. 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.

40. 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](#) 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», устанавливаемым приказом директора школы, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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 рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 [№ 421](#), приказом Министерства труда России от 01.07.2013 [№ 287](#) и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 [№ 920](#), [письмом](#) Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

41. 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.

42. 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.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.



**VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ДИРЕКТОРА МАОУ «СОШ № 36 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

43. Заработная плата директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

45. Оценка сложности труда директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства школой. Показатели оценки сложности руководства школой приведены в приложении к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

46. Условия оплаты труда директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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».

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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.

48. Из фонда оплаты труда учреждения директору МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи директору МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

50. Должностные оклады заместителей директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады заместителя директора по АХР и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

51. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» главному бухгалтеру устанавливаются директором в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом целевых показателей эффективности работы, разработанных в МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» - приложение № 1 к настоящему Положению.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

54. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» утверждается директором МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», размере должностного оклада и другую информацию.

55. Отраслевым (функциональный) органом Администрации города Челябинска - Управлением по делам образования города Челябинска установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда - не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений (см. Приложение к настоящему Положению).

Основной персонал МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска».

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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.

57. Из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Приложением.

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

58. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1. 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;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

Данный перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАОУ СОШ и содержит качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

3. 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, в зависимости от достижения работниками МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, на оплату труда работников муниципального учреждения, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

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

7. При наличии у работника двух или более оснований для стимулирующей выплаты «За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки», начисление производится по одному из них, по выбору работника.

8. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, трудовым договором (соглашением), приказами директора, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» (Комиссии) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- 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 МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» 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.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Выплаты в %	Основание для выплаты	Периодичность
1	2	3		
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1)	за сложность, напряженность	10- 100	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	В пределах бюджетных финансов за отчетный период
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	10- 50	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	
3)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, дошкольными участками	1% 3%	Приказ директора, на основании данных об аттестации мастерских	
4)	за классное руководство	3000	На основании приказа	
5)	за проверку письменных работ	3% 2% 1%	(приложение № 3)	

6)	за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	5 %	Приказ директора	
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>			
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%		
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Отличник народного просвещения».	10%	Приказ директора	В пределах бюджетных финансирования
4.	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>			
1)	Педагогическим работникам помощникам воспитателя структурного подразделения «Дошкольное образование», реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20	Приказ директора	В пределах бюджетных финансирования
2)	Библиотечным работникам при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	20 30		
3)	Педагогическим работникам школьного отделения за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы: - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	1% 2% 3%	Приказ директора	
5.	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>			
5.1 шк оль ное отд	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	2 % 5%	Приказ директора	

эле ние	(только для педагогических работников)			
5.2 до шко льное отд эле ние	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию (только для педагогических работников)	15% 25%	Приказ директора	
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей	Приказ директора	
3)	Работникам структурного подразделения «Дошкольное образование», реализующих программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста	15 %	Приказ директора	
6.	<b>Премияльные выплаты по итогам работы (приложение № 4)</b>			
1)	По итогам работы за отчетный период  Младшему обслуживающему персоналу	до 100%  до 150%	Приказ директора, где указан конкретный размер выплат	Отчетный период – месяц, квартал, полугодие, год
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	Приказ директора	допускается 10% ежемесячно

### **Начисление выплат стимулирующего характера за сложность и напряжённость**

Данная выплата назначается директором на определённый срок приказом.

Сложность и напряжённость для педагогических работников школьного и дошкольного отделений предполагает

1)

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности, и т.д. с обучающимися и воспитанниками больших групп (более, чем класс) – работа на параллель или на две группы в дошкольном отделении – до 25% должностного оклада;

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися на ступень обучения или на 4 группы в дошкольном отделении – до 80%;

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися на школу – до 70%

- выполнение работ в рамках календаря массовых мероприятий, олимпиадного движения, обеспечения безопасности и т.д. с обучающимися, воспитанниками, их родителями и педагогами - до 100%.

2) Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей педагогического работника:

- ответственный за питание;

- ответственный за охрану труда;

- ответственный за комплексную безопасность;

- ответственный за оформление листов нетрудоспособности;

- куратор кадетских классов

- председатель профсоюзной первичной организации и т. д.

3) выполнение функциональных обязанностей другого работника (лаборант, заместитель директора и т.д.)

Сложность и напряжённость для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предполагает выполнение разного объёма работ:

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание всех ступеней образования, параллелей (классов) - 100%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание двух ступеней образования – 70%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание одно ступени – 50%

Объём дополнительных работ охватывает обслуживание нескольких классов – 30%

### **Пункт 1. 2**

#### **Определение выплаты стимулирующего характера в виде премии за классное руководство**

Размер выплаты стимулирующего характера за классное руководство определяется на основании рекомендаций Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера школы по результатам Мониторинга деятельности классного руководителя при наличии фонда экономии:

20% от базовой ставки – оптимальный уровень – 48-53 балла

15% от базовой ставки – высокий уровень 40-47 баллов

10% от базовой ставки – достаточный уровень - 35-40 баллов

5 % от базовой ставки - удовлетворительный уровень - не менее 15 баллов



№ п/п	Критерии оценки деятельности классного руководителя	Количество баллов
1	Сохранение контингента (по данным статистики)	1 балл
2	Посещаемость учебных занятий обучающимися	1 балл
3	организация различных форм внеклассной и внешкольной работы в соответствии с целями и задачами воспитательной работы, в том числе через использование метода социального проектирования	5 баллов
4	снижение или отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1 балл
5	высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	5 баллов
6	занятость учащихся во внеурочное время.	5 баллов
7	высокий уровень организации работы с родителями: активная позиция родителей; удовлетворённость качеством организации воспитательного процесса	5 баллов
8	уровень развития самоуправления в классе	3 балла
9	Уровень взаимодействия со службами сопровождения	3 балла
10	Расширение культурно-образовательного пространства через организацию выставок; встреч; экскурсий и др.	3 балла
11	Удовлетворённость обучающихся качеством организации жизнедеятельности в классе	100% удовлетворены – 5 баллов 60-70 % - 3 балла Менее 50% - 0 баллов
12	высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	3 балла
13	организация обеспечения учащихся горячим питанием	3 балла
14	Наличие воспитательной системы класса	До 5 баллов
15	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	До 5 баллов
16	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	3 балла

### Пункт 1.3.

#### Определение выплаты стимулирующего характера за проверку тетрадей

Размер выплаты стимулирующего характера за проверку тетрадей определяется руководителем МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по согласованию с представителями профсоюзной организации в рамках фонда оплаты труда:

- 3 % - учителям русского языка, литературы, математики, начальных классов;
- 2 % - учителям иностранных языков,

1 %- учителям истории, обществознания, биологии, физики, химии, географии, мировой художественной культуры.

**Пункт 1.4.**

**Определение выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
<b>Достижения обучающихся</b>		
1.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (по результатам мониторинга) – 2 раза в год достижения по предмету, по классу, по содержательным линиям (по плану внутришкольного контроля), в том числе по результатам независимой экспертизы	5 баллов
2.	Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, конференциях, творческих конкурсах, проектах.	5 баллов
3.	Организация и проведение мероприятий для мотивированных и одарённых детей.	5 баллов
<b>Достижения педагогического работника</b>		
4.	Участие в инновационной деятельности МОУ	5 баллов
5.	разработка и внедрение авторских программ, ЦОРов	5 баллов
6.	высокие результаты методической деятельности (участие, призовые места в конкурсах, конференциях)	5 баллов
7.	участие в работе районных методических объединений; семинаров, конференций	5 баллов
8.	организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету.	5 баллов
<b>Качество организации образовательного процесса</b>		
9.	использование современных педагогических технологий, соответствующих задачам и особенностям обучающихся	5 баллов
10.	Реализация Основной образовательной программы начального общего образования	5 баллов
11.	реализация индивидуального подхода к обучению при работе с разными категориями обучающихся	5 баллов
12.	создание комфортного климата на учебном занятии	5 баллов
13.	создание здоровьесберегающего пространства на занятии	5 баллов
14.	создание условий для самообразования обучающихся	5 баллов
15.	Организация и проведение курсов в рамках внеурочной деятельности на этапе реализации Основной образовательной программы начального общего образования	5 баллов
<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>		
	Соответствие учебного кабинета современным требованиям (дидактические материалы, учебно-методический комплекс, методические рекомендации)	5 баллов
16.	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	5 баллов

17	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 баллов
18	эстетическое оформление кабинета	5 баллов

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника, принадлежащего к категории учебно-обслуживающий или младший обслуживающий персонал, в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» определяется на основании следующих критериев:

1. Вклад конкретного работника в достижение результатов образовательного учреждения – развитие и совершенствование материально-технической базы, содержание помещений в строгом соответствии с требованиями САНПиН,
2. Отсутствие замечаний, выговоров.
3. Наличие положительных отзывов о деятельности конкретного работника обучающимися, родителями, педагогами

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» определяется на основании рекомендаций Комиссии школы ежемесячно по результатам Мониторинга деятельности педагогического работника в рамках фонда оплаты труда:

До 100% базовой ставки – оптимальный уровень – 85-95 баллов

До 50% базовой ставки – хороший уровень - 65-85 баллов

До 30% базовой ставки – достаточный уровень – 45-65 баллов

До 10% базовой ставки - удовлетворительный уровень - не менее 25 баллов

#### **Мониторинг деятельности педагогического работника (учителя)**

#### **Мониторинг деятельности воспитателя (дошкольное отделение)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного учреждения на основе мониторинга	10
2.	Охрана жизни и здоровья детей (показатель заболеваемости)	5
3.	Отсутствие детского травматизма	5
4.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах – конкурсах - уровень дошкольного учреждения	5
5.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах – конкурсах - муниципальный уровень	10
6.	Участие детей группы дошкольного учреждения в смотрах – конкурсах различных уровней	10
7.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	5
8.	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами)	10
9.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на уровне учреждения	5
	на муниципальном уровне	10
10.	Участие в благоустройстве и поддержании учебно-методической базы учреждения	10

#### **Мониторинг деятельности педагога-организатора, музыкального работника, педагога дополнительного образования (школьное, дошкольное отделение)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по воспитанию (направлению дополнительного образования)	10
2.	Количество детей – призёров смотров-конкурсов, фестивалей на районном уровне	10
3.	Количество детей – призёров смотров-конкурсов, фестивалей на муниципальном и др. уровне	15
4.	Работа с одарёнными детьми	5
5.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	5
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на школьном уровне	10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	10
8.	Отсутствие детского травматизма	5
9.	Охват обучающихся проводимыми мероприятиями	10
10	Реализация модели внеурочной деятельности в рамках ООП НОО МОУ № 36	5

**Мониторинг деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда  
(школьное, дошкольное отделение)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Динамика результатов коррекционной работы	15
2.	Выпуск детей в массовые школы	15
3.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе школьном уровне	10
4.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на муниципальном и др. уровне	20
5.	Поддержание и обновление предметно-развивающей среды	15
6.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	10

**Мониторинг деятельности педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Охват обучающихся и воспитанников учреждения различными направлениями мониторинга	15
2.	Качество проведения психодиагностической работы (по данным аналитики РУО, анализа работы школы за полугодие, год)	15
3.	Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий (по данным анкетирования)	10
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	20
5.	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	15

6.	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	5
7.	Психологическое сопровождение реализации ООП НОО	5

### **Мониторинг деятельности социального педагога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Отсутствие роста количества правонарушений обучающимися МОУ	15
2.	Участие детей группы риска в деятельности объединений дополнительного образования школы	10
3.	Участие в организации и проведении родительских лекториев	5
4.	Положительная оценка деятельности со стороны педагогического коллектива	10
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	15
6.	Отсутствие замечаний по результатам оперативных и тематических проверок.	15
7.	Эффективное взаимодействие с социальными и правоохранительными службами в рамках регламента	15

### **Пункт 1.5**

#### **Порядок выплаты стимулирующего характера за заведование учебным кабинетом, спортивными залами, мастерскими**

1% должностного оклада учителя – в наличии полный пакет документов на кабинет: паспорт кабинета; план развития, анализ материально-технической оснащённости; санитарно-гигиеническое состояние – удовлетворительное;  
3% - кабинет повышенной опасности; санитарно-гигиеническое состояние – удовлетворительное;

### **Пункт 1.6.**

#### **Порядок выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Основание для выплат в рамках выделенного финансирования
1	2	3	
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	Приказ директора
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		

1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	Приложение № 4
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 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; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	До 10	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100	См. приложение № 5

## Пункт 1.7

### **Порядок начисления выплат стимулирующего характера за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения заместителей директоров, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения «Дошкольное отделение»**

Начисление выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру производится в рамках фонда оплаты труда по результатам Мониторинга достижений МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по разным направлениям деятельности:

Положительная динамика по показателям Мониторинга

0- 25% от общей суммы показателей – до 20%

26- 50% от общей суммы показателей – до 30%

51-80 % от общей суммы показателей – до 50%

81- 100% от общей суммы показателей – 100%

№ п/п	Показатели
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>	
1.	Повышение качества обученности по школе (качественный и абсолютный показатель)
2.	Положительная динамика результатов государственной (итоговой) аттестации.
3.	Активное участие обучающихся школ в олимпиадном движении
4.	Рост призовых мест в олимпиадах по предметам.
5.	Активное участие обучающихся в научно-практических конференциях, исследовательских проектах
6.	Рост призовых мест по результатам научно-практических конференций, исследовательских проектов.
7.	Отсутствие склонных к необучению или необучающихся в МАОУ СОШ
8.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по УВР по результатам тематических и оперативных проверок.
9.	Профессиональный рост учителей (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)
10.	Внедрение инновационных технологий в учебный процесс МАОУ СОШ № 36
<b>Заместитель директора по ВР</b>	
1.	Снижение количества обучающихся МАОУ СОШ, поставленных на педагогический учёт
2.	Активное участие обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях.
3.	Положительные результаты реализации целевых программ по вопросам воспитания
4.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по ВР по результатам тематических и оперативных проверок.
5.	Положительные результаты в соревнованиях по разным видам спорта
6.	Активное участие обучающихся в социальных проектах в районе, городе, области
7.	Профессиональный рост классных руководителей, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)
8.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся
9.	Высоки уровень организации каникулярного отдыха
10	Внедрение инновационных технологий в воспитательный процесс МАОУ СОШ № 36.
<b>Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение»</b>	
1.	Готовность дошкольного отделения к учебному году
2.	Положительная оценка деятельности дошкольного отделения родителями воспитанников
3.	Исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний по результатам проверок
4.	Участие дошкольного отделения в смотрах, конкурсах различных уровней
5.	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников
6.	Методическая активность педагогического коллектива, распространение передового педагогического опыта
7.	Наличие призовых мест по итогам участия дошкольного учреждения в конкурсах, смотрах
8.	Охват дополнительными образовательными услугами

9.	Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс дошкольного отделения.
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>	
1.	Качественная подготовка школы к учебному году
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда
3.	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению
4.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в учреждении
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа
7.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя директора по АХР по результатам тематических и оперативных проверок.
8.	Использование современных технологий в деятельности заместителя по АХР
<b>Главный бухгалтер</b>	
1.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности бухгалтерии по результатам тематических и оперативных проверок.
2.	Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения
3.	Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии

## Пункт 1.8

### Порядок премирования в МАОУ «СОШ № 36 Г. Челябинска»

1. Премирование производится в пределах экономии средств, направленных на оплату труда при рациональном их использовании, также за счет дохода, полученного от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
2. Размер премии устанавливается в момент выплаты, в зависимости от экономии ФОТ и притока средств от разного вида деятельности.
3. На сумму премии начисляется районный коэффициент.
4. Размер премии определяется директором МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом. Выплата премии оформляется приказом по школе.
5. Премия может выплачиваться за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год)
6. Условия премирования
  - 6.1. Критериями премирования работников школы являются:
    - отдельная качественно выполненная работа;
    - проведение открытого урока с показом передового опыта;
    - участие в эксперименте с предоставлением конкретных результатов;
    - разработка различных Положений о смотрах, конкурсах, олимпиадах, Положений об оплате, методических рекомендаций и пособий, новых образовательных программ, методик и технологий;
    - участие в районных, городских комиссиях, творческих группах по проблемам образования;
    - проведение открытого внеклассного или общешкольного мероприятия;
    - творческое руководство работой МО;
    - по итогам подготовки МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» к новому учебному году;
    - творческая работа классного руководителя;
    - общественная работа в школе;
    - участок отличного санитарно-гигиенического содержания;
    - достижение учащимися более высокого уровня знаний по результатам выступления учащихся в районных, городских олимпиадах и конкурсах;



- качественная организация летнего труда и отдыха учащихся;
- внедрение и обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе школы;
- бережное и экономное отношение к материалам, топливно-энергетическим ресурсам, оборудованию, максимально-производительное его использование;
- выполнение по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями;
- предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине коллектива;
- качественное составление и своевременное представление периодической отчетности;
- качественное ведение бухгалтерского учета и делопроизводства;
- отсутствие замечаний по результатам текущих проверок со стороны контрольно-ревизионных органов;
- вознаграждение по итогам года.

#### 6.2. Возможна выплата премий к:

- профессиональным праздникам;
- Новому году;
- Международному женскому дню;
- Дню защитника Отечества.
- юбилеям работников школы

#### 6.3. Премии не выплачиваются за:

- несоблюдение сохранности школьного имущества и здания;
- создание конфликтной ситуации, ведущей к разрушению микроклимата в коллективе;
- за нарушение трудовой дисциплины, в течение срока действия дисциплинарного взыскания;
- за невыполнение должностных инструкций.

### **Выплата материальной помощи в МАОУ СОШ № 36.**

Директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» из внебюджетных средств и средств экономии имеет право оказать материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения согласно перечню оснований предоставления материальной помощи.

Материальная помощь оказывается работникам МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» при возникновении у них особых обстоятельств; чаще всего в связи с лечением, смертью члена семьи работника, смертью самого работника, ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией.

Материальная помощь не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

Материальная помощь может предоставляться не более двух раз в течение календарного года, при этом максимальный суммарный размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада на каждого работника в год.

Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник, принятый на работу по трудовому договору в МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска», при этом школа является для работника основным местом работы.

Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден (копии медицинских справок, чеков о приобретении медикаментов, документов из полиции и др.)

При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника (работавшего или уволенного, в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности) необходимо представить копию свидетельства о смерти.

В таких случаях выдача материальной помощи производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);

- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника — (работавшего или уволенного, в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т. д.).

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает директор МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» на основании заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В Школе устанавливаются следующие основания для оказания материальной помощи:

№	ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ	РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ
1.	Частичное возмещение затрат в связи с лечением работника: - приобретение дорогостоящих лекарственных средств или иных лечебных препаратов и оборудования; - стационарное лечение, в том числе санаторно-курортное; - проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям.	До одного оклада, в зависимости от тяжести заболевания
2.	В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирная кража, затопление квартиры, пожар и др.)	5 тысяч
3.	В связи со смертью: - работника, работавшего или уволенного в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности; - близких родственников (родителей, мужа/жены, детей)	5 тысяч
4.	В связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности	5 тысяч

### Процедура оценки качества образовательной деятельности

Для определения соответствия деятельности педагогического работника МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» критериям качества образования применяются методики, основанные на сборе объективной информации: установление факта, фиксирование результата или его динамики.

Сбор и обработка информации осуществляется членами администрации в соответствии с функционалом.

Источниками информации о деятельности педагога (сотрудника) являются:

- Листы самооценки, заполняемые педагогом (сотрудником);
- Итоговые ведомости успеваемости, аналитические записки;

- Статистически обработанные результаты наблюдений;
- Документация, а именно: классные журналы, протоколы, приказы, справки;
- Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- Свидетельства, дипломы. Сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензии на работу педагога.

На основании полученной информации курирующий педагога заместитель директора, руководитель структурного подразделения составляет представление на педагога (сотрудника) по сумме стимулирующих выплат или бонуса с указанием результатов по показателям. Составляется электронный вариант таблицы, где фиксируется сводный список всех сотрудников и оценки по показателям критериев (далее – сводный оценочный лист).

Сводный оценочный лист направляется для рассмотрения и согласования в экспертную комиссию (администрация школы и руководители методических объединений). Директор в состав данной Комиссии не входит.

После согласования стимулирующих выплат на Совете школы издается приказ директора МАОУ «СОШ № 36 г. Челябинска» об установлении стимулирующих выплат, их размерах и сроках выплаты.

Примечания:

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