

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

ПРИКАЗ

от « 28 » февраля 2018г.

№ 146/1 -О

О внесении изменений в
локальные акты

На основании решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 и с целью приведения Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) в соответствие с нормативными документами ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» в новой редакции (Приложение 1).
2. Утвердить Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» в новой редакции (Приложение 2).
3. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание изменений Положения;
4. Специалисту по кадрам Мухаметшиной З.Н.:
 - 1) уведомить работников об изменении условий оплаты труда с 01.01.2018г. в срок до 07.03.2018г.;
 - 2) Заключить с работниками дополнительные соглашения;
5. Администрации школы принять к сведению содержание Положения при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
6. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»:
 - 1) внести изменения в штатное расписание по состоянию на 01.01.2018г.;
 - 2) произвести перерасчет заработной платы работников школы по новым окладам с 01.01.2018г.;
 - 3) производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с Положением.
7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

Директор МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



Н.В. Широченкова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О.М.Лисихина

УТВЕРЖДАЮ:



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска» (далее – МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»), оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 года № 18/7., и на основании Решений Челябинской городской Думы от 28.08.2015г № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», 29.11.2016г № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», 27.02.2018г № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»

2. Заработная плата работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска», включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается настоящим Положением, 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 МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения представительного органа работников;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений на текущий год;

II. Основные условия оплаты труда

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника определены в приложениях настоящего Положения.

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложениями 1-4 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V 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 VI 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 Общегосударственных профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению к настоящему Положению.

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

13. 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.

14. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

15. 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.

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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

20. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» применяется при оплате за педагогическую работу педагогам дополнительного образования, работающих в МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

21. 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.

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

23. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, 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.

24. Оплата труда учителя, осуществляющего индивидуальное обучение учащегося на дому на основании медицинского заключения и имеющего ограниченные возможности здоровья, производится за фактически отработанное время на основании приказа директора учреждения о тарификации работников в соответствии с индивидуальным учебным планом и в период действия медицинского заключения.

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, разделом V настоящего Положения 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. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

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

30. 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 должностей. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания, 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, 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 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 %;

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

В настоящем Положении определены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

31. 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.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 5,6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

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 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.

33. 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.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным 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

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

36. 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.

37. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 6 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

38. 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 - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

40. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 7 к настоящему Положению.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

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

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.

44. 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».

45. 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 - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

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

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

49. 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. 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, с учетом приложения 5 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда бюджетных учреждений, 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.

52. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

IX. Заключительные положения

53. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» утверждается директором МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

54. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, директор МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» может осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств нормативного финансирования учреждения.

55. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных

ассигнований МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться директором МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» на выплаты стимулирующего характера.

56. Из фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

57. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

58. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» 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
МБОУ «СОП №107 г. Челябинска»
от 28.02.2018.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4110

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4630
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5510
1	2	3
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5820

4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6760
----------------------------	---	------

**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	4680

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

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

**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	6760

**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	6240
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6550
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	6860
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7280

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».

**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	5300

**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	5500
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5900

**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 <*>	13500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16000

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	35 980	33 800	31 510	27 040	24 750
2.	Общеобразовательные учреждения	42 430	39 730	37 130	31 820	29 120
3.	Учреждения дополнительного образования	35 150	32 970	30 780	26 420	24 230
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	28 810	26 420	24 020	21 630
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	26 310	24 940	23 570	22 190
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	33 700	31 200	28 910	26 420
7.	Муниципальные казенные учреждения	31 200	29 120	27 040	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»
от 28.02.2018. № 146-о

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
3)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	до 20
4)	За классное руководство	3000 рублей ¹
5)	За проверку письменных работ	до 20
6)	За руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 20
7)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
8)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений для заместителей руководителя	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
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 ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской	до 10

¹ Устанавливается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для классов в соответствии с типовым положением. При фактической наполняемости класса меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. 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.

² При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

	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; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ³	
1)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	до 10 до 15 до 20
2)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	до 20 до 30
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10 до 20
2)	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах, классах, реализующих ФГОС	до 15
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, 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:

³ Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

- 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, дающего 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 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 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»
от 28.02.2018.

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, находящихся на семейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной	1

		категории	
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень за каждый класс	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)		3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15

18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс): 775-22-46

ПРИКАЗ

от « 25 » октября 2019г.

№ 640-0

О внесении изменений в
локальные акты

На основании решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 и с целью приведения Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) в соответствие с нормативными документами

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить изменение в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (Приложение 1).
2. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание изменений Положения;
3. Специалисту по кадрам Мухаметшиной З.Н. заключить с работниками дополнительные соглашения;
4. Администрации школы принять к сведению содержание изменения в Положение при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
5. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»:
 - 1) внести изменения в штатное расписание по состоянию на 01.09.2019г.;
 - 2) произвести перерасчет заработной платы работников школы по новым окладам с 01.09.2019г.;
 - 3) производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с изменением в Положение.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

Директор МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



Н.В. Широченкова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О.М.Лисихина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 Н. В. Широченкова

«25» октября 2019 года № 670-0

**Изменение в Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»**

На основании решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 внести следующие изменения в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) :

1. Приложение № 1 Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) изложить в новой редакции (Приложение № 1)
2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований.
3. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2019г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4830
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5747
1	2	3
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6071
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7051

**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	4882

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5320

**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	7051

**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	6509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6832
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7155
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7594

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».

**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	5747

**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	5966
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6405

**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 <*>	13500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16000

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	50 007	44 254	41 438	38 727	33 188	30 372

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к решению Челябинской городской Думы
от 22.10.2019 № 3/15

ПРИЛОЖЕНИЕ 7-2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

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	6509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6832
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7155
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7594

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».

Председатель Челябинской городской Думы

А. В. Шмидт

Временно исполняющий полномочия
Главы города Челябинска

Н. П. Котова

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

ПРИКАЗ

от « 30» декабря 2019г.

№ 890-о

О внесении изменений в
локальные акты

На основании решения Общего собрания работников и Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» с целью оптимизации работы по распределению выплат стимулирующего характера
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О распределении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» в новой редакции (Приложение 1).
2. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание Положения;
3. Администрации школы принять к сведению содержание Положения при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
4. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с Положением.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

И.О. директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



О.В.Ялакаева

Приложение
К приказу от « 30 » декабря 2019 № 890 -о

ПОЛОЖЕНИЕ
«О распределении выплат
стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»»

2020г.

Ра рассмотрено
Общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 107г. Челябинска»
Протокол № 3
«28» декабря, 2019г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 107г. Челябинска»
Лисихина О.М.Лисихина

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
МБОУ «СОШ №107г. Челябинска»

Ялакаева О.В.Ялакаева
Приказ от 30.12.2019 № 890-о



1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска» (далее «МБОУ»), развития творческой активности сотрудников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7, Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска».
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам, 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.
- 1.4. Основанием для установления и выплаты стимулирующих выплат работникам учреждения является приказ директора, основанный на решении Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия).
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера директору г. Челябинска устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.
- 1.6. Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл = 1%
- 1.7. 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.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты работникам МБОУ устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ.

При недостаточности бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда стимулирующие выплаты не устанавливаются.

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.

Выплаты могут быть постоянными, временными, разовыми.

1.9. Наименование постоянных выплат стимулирующего характера и их размер вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения

1.10. Положение принимается на общем собрании работников МБОУ, утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБОУ

- за сложность, напряженность;
- за выполнение особо важных (срочных) работ;
- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями);
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений.

2.1.1. Стимулирующая выплата работникам за сложность, напряженность устанавливается на время выполнения сложных и напряженных работ.

Надбавка за сложность, напряженность устанавливается работникам, выполняющим задания, требующие повышенного внимания, напряжения, эмоциональных нагрузок, усложнения работы, совмещения одновременно ряда функций, выполнение простых операций постоянного характера; а также работы, связанные с монотонностью обстановки (время пассивного наблюдения за порядком), режимностью работы (продолжительность рабочего дня, сменность работы и т.д.), выполнение работ, связанных с материальной ответственностью, выполнение работ, связанных с высокой исполнительской дисциплиной для точного исполнения требований законодательства и др..

Размер стимулирующей выплаты за сложность, напряженность составляет до 100 % от должностного оклада и определяется с учетом степени сложности и напряженности выполняемой работы.

Конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора на основании решения Комиссии.

2.1.2. Стимулирующая выплата работникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работникам, выполняющим в срочном порядке задания, имеющие важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, оперативности и др.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается до 50 % от должностного оклада и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы.

Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

2.1.3. Стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом устанавливаются работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» приказом директора в следующих размерах:

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими в размере 5% от должностного оклада, пришкольными участками в размере 10 % от должностного оклада;
- за классное руководство в размере 3000,00 рублей (выплачивается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя);
Выплата за классное руководство устанавливается на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководителя. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.
- за проверку письменных работ педагогическим работникам выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в следующих размерах
 - учителям начальных классов, русского языка и литературы в размере 3%;
 - учителям математики, английского языка в размере 2%;
 - учителям химии, биологии, физики, географии, информатики, истории, в размере 1%;
- за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями) в размере 5% от должностного оклада.
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений в размере 20% от должностного оклада; за работу в качестве члена в составе городских методических объединений для заместителей руководителя в фиксированной сумме 3800,00 рублей

2.2. Установление стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ.

2.2.1. Стимулирующая выплата устанавливается работникам МБОУ за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается до 100% от должностного оклада работника учреждения.

Оценка эффективности работы работника осуществляется Комиссией с учетом показателей эффективности (приложения настоящего Положения).

Состав Комиссии утверждается приказом директора МБОУ. В Комиссию по согласованию включаются представители профсоюза, заместители директора МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

Комиссия принимает решение о размере стимулирующей выплаты за личный вклад в процентном отношении к должностному окладу работника или фиксированной сумме.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора школы.

2.3 Установление стимулирующих выплат работникам за наличие ученой степени, почетного звания.

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» устанавливаются за наличие ученой степени, почетного звания.

2.3.2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются приказом директора МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.3.3. Стимулирующая выплата работникам учреждения за наличие почетного звания устанавливается в размере 3% от должностного оклада при наличии у работника почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки:

- «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- медаль К.Д. Ушинского,
- «Отличник народного просвещения».

При наличии двух или более оснований, стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из них по выбору сотрудника МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

2.3.4. Стимулирующая выплата работникам учреждения за наличие ученой степени устанавливается работнику МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» при наличии ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» по профилю образовательного учреждения в следующих размерах:

- за наличие ученой степени «кандидат наук» в размере 5% «доктор наук» в размере 10% от должностного оклада;

2.3.5. Право на установление стимулирующей выплаты за наличие ученой степени и почетного звания возникает со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственным знаком отличия. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.4 Установление стимулирующих выплат работникам за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2.4.1. Стимулирующая выплата работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются приказом директора и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.4.2. Стимулирующая выплата работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы:
 - от 5 года до 10 лет в размере 1% от должностного оклада;
 - от 10 до 15 лет в размере 2% от должностного оклада;
 - от 15 лет и выше в размере 3% от должностного оклада
- Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:
 - от 1 года до 10 лет в размере 5% от должностного оклада;
 - от 10 и выше в размере 10% от должностного оклада

2.4.3. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

2.4.4. Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет работникам устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности.

2.4.5. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа возникает 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, дающего право на соответствующие выплаты. При наступлении у работника права на изменение размера данной стимулирующей выплаты 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.

2.5 Установление работникам стимулирующих выплат, учитывающих особенности деятельности учреждения и категории работников.

2.5.1. К стимулирующим выплатам работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска», учитывающие особенности деятельности учреждения и категории работников относятся:

- Выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию;

2.5.2. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ «г. Челябинска», учитывающие особенности деятельности учреждения и категории работников устанавливаются приказом директора и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.5.3. Стимулирующая выплата педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» за квалификационную категорию устанавливается пропорционально фактически отработанному времени в следующих размерах:

- за I квалификационную категорию в размере 1%;
- за высшую квалификационную категорию в размере 2%

и действует 5 лет с момента издания приказа органа, уполномоченного на присвоение квалификационной категории педагогическим работникам.

2.5.4. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении квалификационной категории возникает при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение данной стимулирующей выплаты 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.

2.6. Установление премиальных выплат

2.6.1. Премиальные выплаты работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» устанавливаются:

- по итогам работы за отчетный период до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу до 150% должностного оклада.

2.6.2. Отчетными периодами являются:

- 1) месяц;
- 2) квартал;
- 3) полугодие;
- 4) календарный год

2.6.3. Работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» может выплачиваться премия:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;

- 2) за работу по реализации плана школы, как региональной инновационной площадки и иную инновационную деятельность;
- 3) за участие в государственных и общегородских мероприятиях (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия);
- 4) в связи с общероссийским праздником, профессиональным праздником.
- 5) по результатам работы за отчетный период.

Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или фиксированном размере.

2.6.4. Установление премиальной выплаты работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» производится в процентном отношении к окладу либо в абсолютных величинах. При начислении премиальной суммы коллективу работников в целом каждый работник этого коллектива представляется к премии индивидуально.

2.6.5. Премиальная выплата работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» по итогам работы в отчетный период устанавливается приказом директора на основании решения Комиссии.

2.6.6. По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения правил внутреннего распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения приказов и поручений;
- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;
- обоснованная жалоба родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы;

2.7. Об оказании материальной помощи

2.7.1. В целях обеспечения социальных гарантий основным работникам учреждения, (прооработавшим не менее 1 месяца) может быть оказана материальная помощь.

2.7.2. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, дополнительно, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: потеря близких родственников (родителей, детей, супруга), свадьбы сотрудника, несчастных случаев в семье сотрудника, при утрате личного имущества, на лечение и оздоровление, по другим уважительным причинам.

2.7.3. Размер материальной помощи устанавливается в следующем размере:

- потеря близких родственников – 3000 руб.;
- свадьбы сотрудника 3000 руб.;
- несчастных случаев в семье сотрудника при утрате личного имущества 3000 руб.;
- на лечение и оздоровление 2000 руб.;
- по другим уважительным причинам 2000 руб.

2.7.4. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по заявлению работника МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска», с указанием основания для получения и предоставления подтверждающих документов: копия свидетельства о браке, копия свидетельства о смерти с подтверждением родства, справка из ЖКХ, полиции и иные подтверждающие документы.

2.7.5. Основанием для выплаты материальной помощи работнику учреждения является приказ директора МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

2.7.6. Выплата материальной помощи работникам учреждения осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

1. Критерии для установления выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда.

инспектор по кадрам, лаборант, делопроизводитель, секретарь, ведущий бухгалтер, зам. главного бухгалтера, контрактный управляющий, юрист-консульт, дворник, сторож, уборщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, заведующий хозяйством, инженер-программист, педагогические работники, диспетчер образовательного учреждения, Инспектор по охране труда

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Баллы
1	1. Интенсивность работы на компьютерном оборудовании и копировальной технике	20
2	Соблюдение правил безопасности и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний.	20
3	Выполнение особо важных (срочных) работ, заданий	25
4	Выполнение работ, связанных с исполнительской дисциплиной для точного исполнения требований законодательства	30
5	Выполнение работ, требующих повышенного внимания, напряжения	20
6	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	20
7	Уборка большого количества снега, листьев, мусора.	20
8	Отсутствие нарушений и замечаний за бережное отношение и сохранность материально-технической базы	20
9	Высокий уровень организации пропускного режима и безопасность образовательного процесса	10
10	Содержание здания школы в соответствии с СанПиН, высокое качество состояния.	18
11	Отсутствие замечаний у обслуживающего персонала со стороны техники безопасности, пожарной безопасности, Роспотребнадзора.	20
12	Выполнение работ, связанных с монотонностью обстановки	5
13	Благоустройство, озеленение и уборка помещений и территории школы	20
14	Выполнение работ по обработке санитарных комнат	25

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию.

Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%

Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение 1.1
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии для установления выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда.	% или фиксированная сумма
	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, За пришкольный (учебно-опытный) участок	5 10
	За классное руководство	3000 руб
	За проверку письменных работ: * 1-4 классы, русский язык, литература Математика, ин. Язык Информатика, история, география, биология, химия, физика	3 2 1
	За руководство школьными методическими объединениями	5
	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений для заместителей руководителя	3800 руб

* Выплата производится от учебной нагрузки педагога

** Устанавливается приказом директора на учебный год

2. Критерии для установления выплат стимулирующего характера за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

2.1. педагогических работников.

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Участие в конкурсах, НОУ, интеллектуальных играх, соревнованиях не ниже муниципального уровня	5
2	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад не ниже муниципального уровня	22
3	Администрирование программы АС «Сетевой город» (ведение, оформление, хранение документации в электронном виде);	10
4	Реализация мероприятий по здоровьесбережению	7
5	Высокий уровень реализации дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты); организация массовых мероприятий для родителей и обучающихся	15
6	Деятельность по медиа безопасности и т.д.	15
7	Оформление протоколов, актов и т.п	20
8	Профсоюзная деятельность;	20
9	Работа с ветеранами	20
10	Администрирование школьного сайта	10
11	Участие в обновлении школьного сайта;	5
12	Сохранение контингента детей, охваченных образовательными услугами;	8
13	Организация ремонта класса, участие в благоустройстве учреждения.	5
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры	3
15	Высокий уровень исполнения административных решений, высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	10
16	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30
17	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	10
18	Представление результатов работы ОО на концертах, выставках и т.д	25

2.2. заместителей директора по УВР, ВР.

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Организация предпрофильного и профильного обучения, обучения в дистанте, обучения на дому, обучения по индивидуальным траекториям	5
2	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, школьные методические объединения, Совет учреждения)	10
3	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	5
4	Сохранение контингента учащихся	10
5	Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы	10
6	Охват обучающимися горячим питанием (от 70%)	5
7	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время	5
8	Организация работы по профилактике правонарушений	10
9	Реализация мероприятий по здоровьесбережению детей и подростков	10
10	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей и подростков	10
11	Активное участие в подготовке и проведении учреждением в мероприятиях, семинарах, конференциях районного, городского, областного и федерального уровней, и о общественно-значимых мероприятиях	20
12	Организация питания в учреждении, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	10
13	Своевременное и качественное заполнения статистических отчетов, электронных мониторингов, ведения данных в автоматизированных информационных системах, работа с деловой почтой и т.п.	10
14	Высокий уровень организации работы оборудованного пункта сдачи ГИА	10
15	Участие в подготовке педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства, семинарам, публикациям и т.п	5
16	Своевременное внесение изменений в локальные акты школы	8
17	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	10
18	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30

2.3. заместителя по АХЧ, главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Своевременное и качественное заключение договоров	10
2	Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров	5
3	Своевременная и качественная работа с контрагентами учреждения	10
4	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5
5	Своевременное устранение аварийных ситуаций	10
6	Подготовка и организация ремонтных работ	5
7	Своевременное внесение изменений в локальные акты школы	8
8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы	5
9	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов	
	1. тепло	10
	2. электроэнергия	10
	3. водоснабжение и водоотведение	10
10	Проведение мероприятий по энергосбережению согласно Федеральному закону от 23.11.2009 № 261-ФЗ	5
11	Своевременное и качественное заполнения статистических отчетов, электронных мониторингов, ведения данных в автоматизированных информационных системах, работа с деловой почтой и т.п.	10
12	Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	10
13	Уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам за календарный год-100%	10
14	Недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	5
15	Эффективное планирование и расходование бюджетных средств (достижение заданных результатов и использованием наименьшего объема средств или достижение наилучшего результата с использованием определенного бюджетом объема средств)	10
16	Обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации материальных ценностей и внутреннего контроля	10
17	Своевременность и обоснованность списания основных средств	5
18	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
19	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	10
20	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30

2.4. Сторожей

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа	32
2	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в школе и на территории	18
3	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы)	20
4	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителя директора по АХР и вызовом соответствующих служб	20
5	Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	10
6	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10
7	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда	5

2.5. Заведующего хозяйством, уборщиков служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, дворника

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Стабильное высокое качество санитарно-гигиеническое состояние закрепленных участков	20
2	Сохранность оборудования и инвентаря	20
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций	15
4	Оперативное выполнение заявок	30
5	Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	15
6	Участие в подготовке к проведению школьных мероприятий (праздников, семинаров, концертов, выпускных и др.)	10
7	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10
8	Уборка снега, листвы, покос травы	30
9	Уход за комнатными растениями в школе	30
10	Подготовка и организация ремонтных работ	25
11	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда	5
12	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов	
	1. тепло	10
	2. электроэнергия	10
	3. водоснабжение и водоотведение	10
13	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30

2. 6. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения учебно (ведущего бухгалтера, зам. главного бухгалтера,

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1.	Своевременное и качественное заполнение статистических отчетов, электронных мониторингов, ведения данных в автоматизированных информационных системах, работа с деловой почтой и т.п.	25
2	Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и иной отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.	18
3	Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.)	5
4	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5
5	Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	10
6	Недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	7
7	Своевременность и обоснованность списания основных средств	5
8	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
9	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	10
10	Своевременная и качественная работа с контрагентами учреждения	12
11	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30

2.7. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения контрактного управляющего, юрисконсульт, инспектор по кадрам, секретарь, делопроизводитель, специалист по охране труда, библиотекаря

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10
2	Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30
3	Своевременное и качественное заключение договоров	20
4	Своевременное и качественное размещение информации в сети интернет в соответствии с действующим законодательством	50
5	Своевременное и качественное заполнения статистических отчетов, электронных мониторингов, ведения данных в автоматизированных информационных системах, работа с деловой почтой и т.п.	20

6	Своевременное и качественное предоставление документации для надзорных, судебных и иных органов	50
7	Своевременная и качественная работа с контрагентами учреждения	12
8	Соответствие условий осуществления участниками воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности в здании и на территории школы	7
9	Оформление информационных стендов, ведение каталогов, картотек	13
10	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	10
11	Надлежащее состояние и своевременное заключение договоров и доп.соглашений с работниками школы, проведение инструктажей	10
12	Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.	18
13	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, ФСС, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	15
14	Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел	50
15	Контроль за своевременностью предоставления, отправления ответов, запросов в вышестоящие организации	50
16	Обеспечение конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы приемной директора	50
17	Своевременное и качественное оформление поступления / списания литературы, ведение учетной документации, сохранение библиотечного фонда	50
18	Обеспечение информационной безопасности в библиотеке	17
19	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	10
20	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10
21	Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.)	5

2.8. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения инженера - программиста, лаборанта, диспетчера образовательного учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность предоставляемой информации на сайте и др.)	20
2	Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении	50
3	Обеспечение комплексной антивирусной защиты и информационной безопасности в учреждении	17
4	Соблюдение требований техники безопасности при работе с оборудованием	20
5	Поддержание в рабочем состоянии и своевременное обновление защищенных каналов связи	10
6	Своевременное обновление программных продуктов на компьютерах школы	12
7	Поддержание в рабочем состоянии видеонаблюдения	8
8	Своевременное и качественное размещение информации в сети интернет в соответствии с действующим законодательством	50
9	Своевременная качественная подготовка учебных кабинетов к началу занятий	20
10	Соблюдение требований техники безопасности	20
11	Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и другого оборудования	20
12	Содержание лабораторного оборудования, муляжей, каталогов, макетов и т.п в исправном состоянии	10
13	Подготовка экспериментов в назначенный час, в нужном количестве и качестве	20
14	Набор объемных текстов документов	3
15	Фото и видео фиксация мероприятий с участием представителей школы	
16	Участие в обновлении школьного сайта;	5
17	Соответствие расписания требованиям СНиП	50
18	Оперативное корректирование расписания и своевременное информирование об изменениях	50
19	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%
 Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение 3
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

№	Показатели	%
1	<p>За наличие ученой степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 	<p>5</p> <p>10</p>
2	<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения». 	3

Приложение 4
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

№	Показатели	%
1	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за 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
2	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	5 10

Приложение 5
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников

№	Показатели	%
1	Педагогическим работникам:* - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	1 2
2	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах, классах, реализующих ФГОС	1

* Выплата производится от учебной нагрузки педагога

Приложение 6
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

**6. Показатели и критерии эффективности для установления
премиальных выплат по итогам работы за отчетный период**

6.1. педагогическим работникам

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, форумах, проектах:	
	федеральный уровень (победитель/призер)	20/15
	региональный уровень (победитель/призер)	15/10
	муниципальный уровень (победитель/ призер)	8/4
2.	Активное участие в проводимых учреждением мероприятиях	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
4	Индивидуальная работа с учащимися и их родителями	3
5	Использование современных педагогических технологий	3
6	Проявление творческой инициативы	10
7	Участие в методической ,научно-исследовательской работе, участие в инновационной и иной экспериментальной деятельности	10
8	Участие в общественной деятельности учреждения	5
9	Высокий уровень исполнения административных решений (поручений, распоряжений, приказов)	30
10	Образцовая организация детского питания	5
11	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
12	Создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде	10
13	Результативность прохождения аттестации обучающихся, отсутствие неуспевающих	10
14	Информационное обеспечение деятельности учреждения	2
15	Создание в соответствии с современными требованиями условий для учебной и воспитательной работы с детьми	3
16	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
17	Представление ОО в социуме.	50
18	Организация и проведение социально значимых мероприятий, Проявление высокой социальной активности	30
19	За выполнение функций курьера	2

6.2. заместителям директора по УВР, ВР.

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Выполнение государственного муниципального задания и контрольных показателей по предоставлению услуг по основным видам уставной деятельности;	5
2.	Выполнение ВСОКО школы;	5
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	15
4	Высокий уровень организации и проведения внешних процедур аттестации учащихся (МИКО,РИКО,ВІР, и др);	15
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	5
6	За организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами;	10
7	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;	30
8	За организацию заключения договоров, оформления документов для получения грантов, ФИП,РИП и тд	30
9	За организацию работы с сетевыми партнерами	10
10	За подготовку школы к новому учебному году	20
11	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья участников образовательных отношений (дни здоровья, спартакиады, мероприятия по профилактике вредных привычек и т.п.)	10
12	Организация и проведение социально значимых мероприятий,Проявление высокой социальной активности	30
13	Информационное обеспечение деятельности учреждения	2
14	Проявление творческой инициативы	10
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
16	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
17	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
18	За выполнение функций курьера	2

6.3. заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Выполнение государственного муниципального задания и контрольных показателей по предоставлению услуг по основным видам уставной деятельности;	5
2	Информационное обеспечение деятельности учреждения	2
3	За подготовку школы к новому учебному году	20
4	Организация и проведение социально значимых мероприятий, Проявление высокой социальной активности	30
5	Своевременная организация и ведение работы по привлечению контрагентов к выплате штрафных санкций или недопущению нарушений договорных обязательств	18
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
7	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;	30
8	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
9	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
10	Оперативная и качественная работа с документацией по закупкам ТРУ	11
11	За выполнение функций курьера	2

6.4. сторожей

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За подготовку школы к новому учебному году	20
2.	Организация и проведение социально значимых мероприятий, Проявление высокой социальной активности	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
4	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;	30
5	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
6	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
7	Высокая организация охраны объектов и территории в т.ч видеонаблюдение	30
8	Качественное ведение документации по приему и передаче смены	22

**6.5. заведующего хозяйством, уборщиков служебных помещений,
рабочего по комплексному обслуживанию зданий, дворника**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За подготовку школы к новому учебному году	20
2.	Организация и проведение социально значимых мероприятий. Проявление высокой социальной активности	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	15
4	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;	30
5	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
6	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
7	Проведение генеральных уборок и иных дезмероприятий	28
8	Стабильное высокое качество санитарно-гигиеническое состояние закрепленных участков	24

6. 6. ведущего бухгалтера, зам. главного бухгалтера

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За подготовку школы к новому учебному году	20
2.	Организация и проведение социально значимых мероприятий. Проявление высокой социальной активности	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
4	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;	30
5	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
6	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
7	Обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации материальных ценностей и внутреннего контроля	15
8	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, ФСС, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	30
9	Своевременное обновление ЭЦП в учреждении и поддержание их в рабочем состоянии	10
10	Своевременная организация и ведение работы по привлечению контрагентов к выплате штрафных санкций или недопущению нарушений договорных обязательств	18
11	За выполнение функций курьера	2
12	Оперативная работа с входящей, исходящей документацией	15

6.7. контрактного управляющего, юрисконсульт, инспектор по кадрам, секретарь, делопроизводитель, специалист по охране труда, библиотекаря

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За подготовку школы к новому учебному году	20
2.	Организация и проведение социально значимых мероприятий, проявление высокой социальной активности	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
4	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений:	30
5	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
6	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
7	Своевременное обновление ЭЦП в учреждении и поддержание их в рабочем состоянии	10
8	Своевременная организация и ведение работы по привлечению контрагентов к выплате штрафных санкций или недопущению нарушений договорных обязательств	18
9	Оперативная и качественная работа с документацией по закупкам ТРУ	11
10	За выполнение функций курьера	2
11	Обеспыливание библиотечного фонда	7
12	Оперативная работа с входящей, исходящей документацией	15
13	Проявление творческой инициативы	10

6.8. Показатели и критерии для установления премиальных выплат инженера - программиста, лаборанта, диспетчера образовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За подготовку школы к новому учебному году	20
2.	Организация и проведение социально значимых мероприятий, Проявление высокой социальной активности	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	15
4	За качественное и оперативное выполнение административных решений (поручений, распоряжений, приказов) других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений:	30
5	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей	1
6	Развитие и укрепление материально-технической базы школы	2
7	Высокая организация охраны объектов и территории в т.ч видеонаблюдение	32
8	Оперативная и качественная работа с документацией по закупкам ТРУ	20
9	Проявление творческой инициативы	10
10	За выполнение функций курьера	2

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%

Премией работники школы могут быть награждены в связи с общероссийскими праздничными датами: Новый год, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – международный женский день, к профессиональному празднику День Учителя. Премиальные выплаты к общероссийским праздникам производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в одинаковом размере всем работникам учреждения

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»
454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

ПРИКАЗ

от « 28 » октября 2020г.

№ 678-0

О внесении изменений в
локальные акты

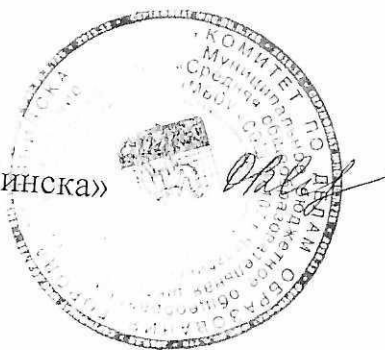
На основании решения Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 и с целью приведения Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) в соответствие с нормативными документами

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменение в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (Приложение 1).
2. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание изменений Положения;
3. Специалисту по кадрам Мухаметшиной З.Н. заключить с работниками дополнительные соглашения;
4. Администрации школы принять к сведению содержание изменения в Положение при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
5. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»:
 - 1) производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с изменением в Положение.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

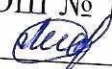
И.о.директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»




О.В. Ялакаева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О.М.Лисихина

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.директора
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О. В. Ялакаева



Приказ от 28.10.2020. № 678-о

**Изменение в Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»**

На основании решения Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 внести следующие изменения в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) :

1) Пункт 28 изложить в следующей редакции:

«28. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии с Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 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 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере - 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной

оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 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 места может не проводиться в течении 5 лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест»

2) Пункт 30 изложить в следующей редакции:

«30. 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), выполняемая в течении Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемой работнику с его письменного согласия.

Доплата 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. Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемой работнику с его письменного согласия.

Доплата 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. Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при 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, привлечшимся 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.

Оплата в повышенном размере проводится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 40 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, 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) 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:

-выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

-выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяются в соответствии с приложением №2-1 к настоящему Положению.»

- 3) В пунктах 41 и 49 слова «с учетом раздела VI настоящего положения и закрепляются в трудовом договоре» исключить.
- 4) Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» дополнить приложением № 2-1 «Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска».
- 5) Финансовое обеспечение оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований.
- 6) Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020г.

И.о.директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»

О.В. Ялакаева

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»
от 28.10.2020. № 678-о

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 100
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	до 50
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
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 ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	до 10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ²	
1)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет	до 10

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 по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

	- от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	до 15 до 20
2)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	20 30
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10 до 20
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, 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 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.

И.о.директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»

О.В. Ялакаева

ПРИЛОЖЕНИЕ 2-1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»
от 28.10.2020. № 678-о

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися ³ :	учреждениях,
1)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	до 20 %
2)	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 %
3)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	до 15 %
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися ² :	
1)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	до 20 %
2)	классное руководство (областной бюджет) ³	3 000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) ³	5 000 рублей
4)	проверку письменных работ ³	до 20 %
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 20 %
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
7)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений для заместителей руководителя (приказ Учредителя)	3800 рублей

¹ выплаты устанавливаются 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) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

² выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

³ выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

И.о.директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



О.В. Ялакаева

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

ПРИКАЗ

от « 25 » ноября 2020г.

№ 445-0

О внесении изменений в
локальные акты

На основании решения Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 и с целью приведения Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) в соответствие с нормативными документами

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменение в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (Приложение 1).
2. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание изменений Положения;
3. Специалисту по кадрам Мухаметшиной З.Н. заключить с работниками дополнительные соглашения;
4. Администрации школы принять к сведению содержание изменения в Положение при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
5. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»:
 - 1) внести изменения в штатное расписание по состоянию на 01.10.2020г.;
 - 2) произвести перерасчет заработной платы работников школы по новым окладам с 01.10.2020г.;
 - 3) производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с изменением в Положение.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

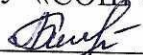
И.о.директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»

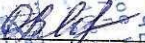


О.В. Ялакаева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О.М.Лисихина

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»
 О.В. Ялакаева



«25» ноября 2020 года № 445-0

**Изменение в Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»**

На основании решения Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 внести следующие изменения в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение):

1. Приложение № 1 Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) изложить в новой редакции (Приложение № 1)
2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований.
3. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2020г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4416

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4975
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5920
1	2	3
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6254
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7263

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	2	3
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	5587
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
1	2	3
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	6598

	производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6812

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера,	5029

хормейстера; помощник режиссера	
---------------------------------	--

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажёр; библиотекарь	5480

**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	7263

**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	6705
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7037
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7370
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7822

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».

**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	5920

**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	6145

2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6598
----------------------------	---	------

**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 <*>	13500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16000

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	51508	45582	42682	39889	34184	31284

И.о. директора

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



О.В. Ялакаева

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

ПРИКАЗ

от « 25 » ноября 2021 г.

№ 745

О внесении изменений в
локальные акты

На основании решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9 и с целью приведения Положения «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) в соответствие с нормативными документами

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить изменение в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (Приложение 1).
2. Председателю профсоюзной организации Лисихиной О.М. довести до коллектива содержание изменений Положения;
3. Специалисту по кадрам Мухаметшиной З.Н. заключить с работниками дополнительные соглашения;
4. Администрации школы принять к сведению содержание изменения в Положение при направлении ходатайств о стимулировании работников на комиссию по распределению выплат.
5. Бухгалтерии МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»:
 - 1) внести изменения в штатное расписание по состоянию на 01.10.2021г.;
 - 2) произвести перерасчет заработной платы работников школы по новым окладам с 01.10.2021г.;
 - 3) производить начисления стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих, премиальных и иных выплат работникам школы и в соответствии с изменением в Положение.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

Директор
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»



И.И.Штыкова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

Л.М.Чистякова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска»

И.И.Штыкова

«25» ноября 2021года № 445

**Изменение в Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска»**

На основании решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9 внести следующие изменения в Положение «Об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 107 г. Челябинска» (далее Положение) :

1. Приложение № 1 Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) изложить в новой редакции (Приложение № 1)
2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований.
3. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2021г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4646

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5234
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6228
1	2	3
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7641

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	5177

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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
1	2	3
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	6942

	производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7167

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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; юриисконсульт	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
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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

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

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

хормейстера; помощник режиссера	
---------------------------------	--

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

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

**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».

**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 <*>	13500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16000

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	54187	47953	44902	41964	35962	32911

Директор

МБОУ «СОШ №107 г. Челябинска»



И.И.Штыкова