

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 121 г. Челябинска»  
454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 82 (351) 263-68-23, (351) 263-29-75,  
тел./факс (351) 263-68-23, e-mail: [school121@mail.ru](mailto:school121@mail.ru), сайт <http://school-121.ru/>**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ №121 г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_ О.В. Борисова  
14.02.2023 г.

РАССМОТРЕНО:  
на Педагогическом совете  
МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»  
Протокол № \_\_\_\_ от 02.2023

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»  
Приказ от 17.02.2023 № 53/04-04  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Синицина

Документ подписан электронной подписью МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска» Владелец: Синицина Наталья Геннадьевна Сертификат 0a446c07ebcc9f0531e75e6734f7b4d09 Действителен с 25.04.2022 по 19.07.2023
---

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 121 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 121 г. Челябинска» (далее Учреждение), 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», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23; от 29.03.2016 № 19/18; от 29.11.2016 № 26/25, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23; от 29.03.2016 № 19/18; от 29.11.2016 № 26/25; от 27.02.2018 № 38/22; от 22.10.2019 № 3/15; от 27.10.2020 № 13/4; от 24.11.2020 № 14/18; от 23.11.2021 № 24/9; от 30.08.2022 № 31/17; от 25.11.2022 № 34/139 (далее решение Думы от 26.10.2010 № 18/7), утвержденного приказом от 27.10.2010 № 210/1 с изменениями от 17.02.2023 № 53/04-04, согласованного с председателем профсоюзного комитета 14.02.2023.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников Учреждения 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) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

## **II. Основные условия оплаты труда**

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

5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «СОШ № 121 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

6. 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.

7. 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 учреждения.

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

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

11. 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 педагогических работников**

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

13. 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".

14. 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.

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

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

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

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

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

16. 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.

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

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

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

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

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

- 2) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу;
- 3) за дистанционное обучение детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу;
- 4) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение 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 учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

25. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда 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.

26. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, класс опасности 3.1 - устанавливаются в размере 4 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), класс опасности 3.2 - устанавливается в размере 8 процентов от оклада ((должностного оклада, ставки заработной платы).

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

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.

28. 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».

29. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая 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 течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая 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, привлеченным 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 производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного 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 количество часов в месяце 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.

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 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, определяется в соответствии с приложением 5-1 к настоящему Положению.

## VI. Виды выплат стимулирующего характера

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

31. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 5,6 к настоящему Положению.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, также показателям оценки эффективности работы работников, устанавливаемым приказом руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения 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.

32. 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.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в

субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

34. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.

Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года.

Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- окончание срока действия доплат, надбавок и стимулирующих выплат;
- окончание выполнения работ, по которым были определены доплаты, надбавки и выплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты, надбавки и выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в доплатах, надбавках или выплатах;

Педагогический, административный, обслуживающий персонал может быть лишен доплат на время взыскания, наложенного на него за нарушение своих должностных обязанностей.

Установление и отмена доплат, надбавок и выплат производится на основании приказа директора при согласовании с профкомом.

## **VII. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

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

36. Должностной оклад директора 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 директора, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 8 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица Управлением по делам образования города Челябинска.



38. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом должностного лица Управления по делам образования города Челябинска.

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

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

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

40. Размер должностного оклада руководителя учреждения по группам по оплате труда установлены в приложении 12 к настоящему Положению.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица 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 Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица 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 учреждению 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. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

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 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 не превышения 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.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

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 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя 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 6 к настоящему Положению.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

### **VIII. Заключительные положения**

52. Штатное расписание школы утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц и другую информацию.

53. Учреждение устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 32 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

54. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

55. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения «Положение о материальной помощи».

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

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

-----  
<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5300

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

**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 второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Лаборант	6700

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); специалист по кадрам; специалист по охране труда; юристконсульт	7550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8560
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9290

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников образования <1>**

-----  
<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11760
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	13320
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; учитель; педагог-библиотекарь; учитель-логопед (логопед)	15710

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3-1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»

**Размеры  
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям иных  
педагогических работников, не отнесенным к профессиональным  
квалификационным группам**

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
1	2	3
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15710

Примечание: должность установлена в соответствии с приказом АНО НАРК от 15.09.2021 № 87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования».

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии <1>**

-----  
<1> Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Библиотекарь	7150



ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам  
МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, нагрузки или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1)	за сложность, напряженность Качественные и количественные показатели, периодичность установления выплаты за сложность, напряженность работника учреждения устанавливаются на основании Приложения № 9, которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда	до 100% от оклада количественные и качественные показатели
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50% от оклада
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: Качественные и количественные показатели, периодичность установления выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются на основании Приложения № 9, которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.	До 100% от оклада количественные и качественные показатели
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	5% от оклада 10% от оклада
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «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;	5% от оклада

	- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».  <i>При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника</i>	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	Библиотечным работникам образовательного учреждения при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше <i>В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в библиотеках Челябинской области.</i>	20% от оклада 30% от оклада
2)	Педагогическим работникам за стаж педагогической работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 лет до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше <i>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.</i> <i>Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности</i>	2% от оклада 4% от оклада 6% от оклада
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	3% 7%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период оказываются на основании Положения о премиальных выплатах работникам	
7.	Материальная помощь	
	Материальная помощь предоставляется на основании Положения об оказании материальной помощи работникам	

#### Примечание

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, 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, подпунктом 1 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5-1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 121 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 классах, группах и с отдельными учащимися<1>:	
1)	за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования	1% от оклада за каждого обучающегося
2)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	5 % от оклада
3)	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20 %
4)	работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	20 %
5)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего	7 %

	образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися<2>:	
1)	за заведование: учебными кабинетами кабинеты повышенной опасности (слесарная, столярная мастерские, кабинет обслуживающего труда, мастерская по обработке тканей, кабинеты физики, химии, биологии, информатики, спортивные залы)	2% от оклада  5% от оклада
2)	классное руководство (областной бюджет)<3>	3 000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)<3>	5 000 рублей
4)	за проверку письменных работ: <3> начальные классы русский язык, литература алгебра, геометрия, иностранный язык ИЗО, информатика, география, химия, биология, физика, история, технология, обществознание, краеведение, МХК, право и экономика, ОБЖ, введение в естественные науки	3% 3% 3% 1%
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	15%
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

<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.

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых директору МБОУ «СОШ № 121  
Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)*
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад 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	5 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного 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», При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.	5
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за высшую квалификационную категорию	5
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период оказываются на основании Положения о премиальных выплатах работникам	
6.	Материальная помощь	
1)	При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	
2)	При утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия	
3)	В случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга)	
4)	На оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам	

\*Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ «СОШ № 121 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» на основании приказа Учредителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.  
ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора, главному  
бухгалтеру МБОУ «СОШ № 121 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 выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: <b>Качественные и количественные показатели, периодичность установления выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются на основании Приложения № 9, которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.</b>	до 100 от оклада в зависимости от количественных и качественных показателей
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	5 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного 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», «Отличник народного просвещения». <b>При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.</b>	2
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	3 7
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период оказываются на основании Положения о премияльных выплатах работникам	
	Материальная помощь	
	Материальная помощь предоставляется на основании Положения об оказании материальной помощи работникам	

\*Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ «СОШ № 121 Г.ЧЕЛЯБИНСКА».

Показатели оценки сложности руководства  
муниципальным общеобразовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся в учреждении	из расчета за каждого учащегося	0,3
2.	Количество учащихся, находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося	0,2
3.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
4.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
5.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,2
6.	Количество работников в учреждении	За каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
7.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	За каждый класс	3



8.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- учебной предметной лаборатории		10
10.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
11.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
12.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): (гаражей)	за каждый вид	20
13.	Наличие зимнего сада		20
14.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30

-----

Примечания:

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

**КРИТЕРИИ**  
**для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам**  
**МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»**

1. Приведённые в таблице критерии могут быть изменены и дополнены МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска».
2. Каждый критерий представлен в процентном отношении.
3. Расчёт размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам учебного года.

№ п/п	Должности	Критерии «За личный вклад в достижение эффективности деятельности учреждения»	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1.	<b>Заместители директора (по учебно- воспитательной работе)</b>	1) за качественную разработку методических материалов и нормативных документов	5 %
		2) за высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся	10 %
		3) за высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5 %
		4) за руководство и организацию научно-методической деятельностью	10 %
		5) участие в инновационной деятельности образовательной организации	20%
		6) сопровождение и контроль за экспериментальной работой и инновационной деятельностью;	20%
		5)своевременная и качественная работа в автоматизированных информационных системах	10 %
		6)контроль процесса заполнения системы «Сетевой город. Образование»	5%
		7)за составление и своевременное предоставление документов, информации и отчётов школы	5 %
8)за своевременное и качественное заполнение электронного мониторинга «Сапфир», предоставление и размещение информации на bus-gov, на сайте школы.	10 %		
2.	<b>Заместитель директора по</b>	1)за качественную разработку методических материалов и нормативных	5 %

	<b>воспитательной работе</b>	документов	
		2) за высокий уровень организации воспитательной деятельности в школе	10 %
		3) за организацию и стабильное функционирование системы дополнительного образования в школе (кружки, секции, студии)	5 %
		4) за руководство и организацию научно-методической деятельностью	10 %
		5) участие в инновационной деятельности образовательной организации	20%
		6) сопровождение и контроль за экспериментальной работой и инновационной деятельностью;	20%
		5) за организацию работы по социальной поддержке учащихся, в т.ч. детей-сирот, детей, находящихся под опекой и попечительством	5 %
		6) за высокие результаты в региональных, всероссийских, международных смотрах и конкурсах	10 %
		7) за составление и своевременное предоставление документов, информации и отчётов школы	5 %
		8) за своевременное и качественное заполнение электронного мониторинга «Сапфир», предоставление и размещение информации на bus-gov, на сайте школы.	10 %
3.	<b>Заместитель директора по безопасности</b>	1) за оптимальный общий уровень деятельности	30 %
		2) за обеспечение безопасных условий в помещениях школы	10 %
		3) за обеспечение контроля за работой видеонаблюдения в школе	30%
		4) за обеспечение сохранности здания и имущества школы	10 %
		5) за составление и своевременное предоставление документов, информации и отчётов школы	10%
		6) контроль за выполнением условий договора с ЧОП по обеспечению безопасности в школе	10%
4.	<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</b>	1) за оптимальный общий уровень деятельности	10 %
		2) за обеспечение стабильного функционирования школы в соответствии с нормативными требованиями	10 %
		3) за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	10 %
		7) за обеспечение сохранности	10 %

		здания и имущества школы	
		8) отсутствие предписаний (актов) надзорных органов (санэпидемстанция, госпожнадзор, коммунальные службы, силовые ведомства, прокуратура)	10 %
		9) за выполнение программы по энергоэффективности	10 %
		10) за своевременная и качественная подготовка документации при прохождении Госэкспертизы	30 %
		11) за досрочное выполнение объёмов текущего и капитального ремонта школы	5%
		12) за составление и своевременное предоставление документов, информации и отчётов школы	5%
5.	<b>Учителя-предметники, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, социальный педагог, лаборант</b>	1) за высокий уровень организации Всероссийской олимпиады школьников, олимпиады «Звезда», инженерной олимпиады НТИ и других для 5-11 классов	7 %
		2) за высокий уровень организации Всероссийской олимпиады школьников, учи.ру для младших школьников	3%
		3) за результативность обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	3%
		4) за высокий уровень участия в научно-практической конференции юных исследователей «Шаг в будущее»	3%
		5) за техническое сопровождение Всероссийской олимпиады школьников на платформе Olimp74.ru	5%
		6) за высокий уровень качества образования в профильных классах	7%
		7) за участие в реализации сетевого взаимодействия в профильных классах (Школа - ВУЗ)	3%
		8) за высокие результаты в конкурсах педагогического мастерства	10 %
		9) за реализацию программы озеленения «Школьный сад»	30%
		10) за ведение большой общественной работы	15%
		11) за проведение промежуточной аттестации обучающихся, находящихся на семейной форме обучения	5%
		12) за организацию работы АС СГО «Сетевой город», АИС «Е-услуги»	25%

		13) за организацию работы АИС ФИС ФРДО	3%
		14) за выполнение работы по составлению расписания	5%
		15) за организацию питания обучающихся в школьной столовой	60%
		16) за организацию работы школьного сайта	20%
		17) за техническое сопровождение при работе в автоматизированных информационных системах РИС ГИА -9 РИС ГИА -11	5%
		18) за реализацию проекта по ранней профориентационной работе обучающихся	3%
		19) участие в инновационной деятельности образовательной организации	10%
		20) за высокие результаты прохождения обучающимися ЕГЭ и ГИА (95-100 баллов)	3%
		21) за участие в реализации значимых проектов школы	5%
		22) за организацию работы по защите ПДн, СКЗИ, контент фильтрации	10%
		23) за своевременное и качественное ведение документации	10%
		24) за оптимальный общий уровень	60%
6.	<b>Главный бухгалтер</b>	1) за работу повышенной материальной и юридической ответственности	60 %
		2) за внедрение современных средств автоматизации учётных работ, прогрессивных форм и методов учёта	5 %
		3) за составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчётности и отчётности, не входящей в перечень установленной государственной отчётности	10 %
		4) за своевременное и качественное заполнение электронного мониторинга «Сапфир», предоставление и размещение информации на bus-gov, на сайте школы	5 %
		5) отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения	20 %
7.	<b>Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, юрисконсульт</b>	1) за работу повышенной материальной и юридической ответственности	100 %
		2) за внедрение современных средств автоматизации учётных работ, прогрессивных форм и методов учёта	25 %

		3) за составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчётности и отчётности, не входящей в перечень установленной государственной отчётности	25 %
		4) за отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения	50 %
8.	<b>Педагог-библиотекарь, библиотекарь</b>	1) за обеспеченность образовательной деятельности учебниками	50 %
		2) за сохранность библиотечного фонда	15 %
11.	<b>Документовед, специалист по кадрам</b>	1) за работу в АС СГО «Сетевой город», АИС «Е-услуги»	50 %
		2) за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности	50 %
12.	<b>Обслуживающий персонал</b>	1) за оптимальный общий уровень деятельности	100 %
		2) за высокое качество уборок и ремонтных работ	100 %
		3) за обслуживание большой площади охраняемого объекта и полную материальную ответственность за сохранность здания и имущества школы	100 %
13.	<b>Инженер по охране труда</b>	1) за организацию специальной оценки рабочих мест по условиям труда расследование, оформление и подготовка отчётных документов по произошедшему несчастному случаю с обучающимися	100 %
14.	<b>Инженер-программист</b>	1) за техническое сопровождение и обслуживание информационных программ	100 %
		2) за техническое сопровождение непрерывной работы Интернета	20 %
		3) за техническое сопровождение непрерывной работы видеонаблюдения в школе	40 %
		4) за обеспечение бесперебойной работы автоматизированных информационных систем	20 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 13  
к приказу № 53/04-04 от 17.02.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 121 г.Челябинска»

**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	56355	49872	46699	43643	37401	34228