МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №41 г. ЧЕЛЯБИНСКА»
ул. 40-летие Победы ,14а , г. Челябинск, 454014, тел/факс: (8-351) 796-70-35, E-mail: maou41@yandex.ru

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «СОШ № 41
г. Челябинска»
_____А.В. Санина
«01» сентября 2026

Утверждаю:
Директор МАОУ «СОШ № 41
г. Челябинска»
_____Н.Н. Гуринович
«01» сентября 2026г.
Приказ от 11.09.2026 № 325

Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»
Изменение № 5
(читать в новой редакции с 01.09.2026)

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ №41 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2024 N 1758 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583", постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных 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» (с изменениями), решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска с изменениями и дополнениями от 22 февраля 2011 г., 27 марта, 20 ноября, 18 декабря 2012 г., 25 июня 2013 г., 24 июня 2014 г., 25 августа 2015 г., 29 марта, 29 ноября 2016 г., 27 февраля 2018 г., 22 октября 2019 г., 27 октября, 24 ноября 2020 г., 23 ноября 2021 г., 30 августа, 22 ноября 2022 г., 28 марта 2023 г., 24 января, 29 октября, 17 декабря 2024 г., 24 января, 18 июля 2025 г., Уставом МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.1. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» (далее - школа), учредителем которой является Комитет по делам образования города Челябинска.

1.2. Настоящее Положение считается принятым после его согласования с представительным органом работников (профсоюзным комитетом школы).

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по

регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения профсоюзного комитета школы;

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах субсидий на оплату труда работникам школы.

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

— педагогам-психологам;

— социальным педагогам;

— педагогам-организаторам;

— педагогам-библиотекарям;

— советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

— учителям-логопедам;

— учителям-дефектологам.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

— учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

— педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для указанных категорий Работников в других отраслях народного хозяйства (культура, образование и др.).

2.3. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 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 в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

2.5. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в школе

показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

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

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

2.8. Месячная заработная плата работника школы, 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 (ст. 133.1 ТК РФ). По итогам месяца заработная плата сотрудника, полностью отработавшего норму рабочего времени, меньше установленного минимального размера, работодатель обязан произвести такому работнику доплату до соответствующего минимума. Так как Решением 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» доплата до МРОТ не предусмотрена, работник получает доплату до МРОТ в виде премиальной выплаты по результатам работы за отчетный период (соответствующая настройка выполнена в программе 1С-ЗиК).

2.9. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала установлена 40 часов в неделю.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

3.1. 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.

3.2. 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».

3.3. 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:

М з.пл. ((S з.пл. х Fн.н / N ч.)+ Vком. + Vстим.) х К ур., где:

М з.пл. - месячная заработная плата учителей;

S з.пл. — ставка заработной платы;

Fн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

N ч. — норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. — выплаты компенсационного характера;

V стим. — выплаты стимулирующего характера;

К ур. — уральский коэффициент.

3.4. 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.

3.5. 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 школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

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.

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

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

3.8. 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.

3.9. Месячная заработная плата непедагогических работников определяется путем прибавления к ставкам их заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$М\ з/п = (S\ з/п + Vком. + V\ стим.) \times К\ ур.,$$ где:

М з/п — месячная заработная плата работника;

S з/п — ставка заработной платы;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

V стим. - выплаты стимулирующего характера;

К ур. - уральский коэффициент.

3.10. Заработная плата советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

4.2. 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пяти/шести дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.3. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается приказом директора школы.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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;

— выплата за проверку письменных работ;

— выплата за классное руководство;

— выплата за руководство школьными методическими объединениями;

— выплата за заведование кабинетом;

— работу в качестве члена в составе городских методических объединений;

— денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет).

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 не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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 северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации:

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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы

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

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

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

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

Наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для указанных лиц системой оплаты труда.

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;

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада—ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на норму рабочего времени за отработанный месяц, установленную согласно производственному календарю;

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы—двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада). 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) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение 2), включают 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.

6. Виды выплат стимулирующего характера

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 квалификационную категорию;

— выплаты за стаж работы, выслугу лет;

— премиальные выплаты по итогам работы;

— выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

6.1. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Приложениями 3, 4 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников школы устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета школы 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.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в суммовом, 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.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному 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.

6.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.5. Если надбавка за сложность и напряженность установлена в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, то ее отмена равносильна изменению условий трудового договора. В этом случае работодателю необходимо уведомить работника за два месяца, заключить дополнительное соглашение и издать приказ.

Если надбавка не оговорена в трудовом договоре, а установлена распорядительным документом работодателя (например, приказом), то руководитель вправе ее отменить, если это не противоречит Положению об оплате труда и другим локальным нормативным актам. В таком случае работодатель не обязан предупреждать работника за два месяца.

7. Условия и порядок оказание материальной помощи работникам

Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

7.1. Под материальной помощью понимается денежная выплата работнику организации в связи с наступлением определенных событий.

Материальная помощь не связана с выполнением работником должностных обязанностей, не зависит от качества или количества выполняемой им работы.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не компенсирует работнику сложные условия труда или переработку, ночной труд.

Материальную помощь нельзя считать элементом оплаты труда (статьи 129 и 132 ТК РФ).

Материальная помощь является выплатой социального характера, оказывается работникам организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, включая работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.2 Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выплаты материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом. На основании приказа бухгалтерия производит положенную выплату работнику. Материальная помощь выплачивается безналичным способом - на зарплатную карту работника организации.

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

7.4. Выплата материальной помощи на основании личных заявлений работников производится в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей в следующих случаях:

-погребение близких родственников (родители, дети, супруг); подтверждающий документ - свидетельство о смерти;

-длительный срок заболевания, требующим дорогостоящего лечения; подтверждающий документ - чеки об оплате;

-работникам, пострадавшим от стихийных бедствий или пожара.

7.5**.** Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

7.6. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за отработанное время в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за отработанное время выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

7.7. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

Материальная помощь к отпуску выплачивается вместе с ежегодным отпуском выплачивается пропорционально отработанному времени (нагрузке) для работников, которые не работают полный рабочий день или не вырабатывают установленную норму часов.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад руководителя школы определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости школы.

8.3. Оценка сложности труда руководителя школы, масштаба управления и особенностей деятельности школы, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителя школы 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 школы, масштаба управления и особенностей деятельности школы, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства школы, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	4	6	7	8
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

Размер должностного оклада руководителя учреждения по типу муниципального учреждения и группам по оплате труда установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

8.5. 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 и закрепляются в трудовом договоре.

8.6. 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

8.7. 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).

8.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», а также постановлением Правительства РФ от 09.11.2018 № 1338 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства РФ».

8.9. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.10. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50% по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

8.11. 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.

8.12. 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы 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.

8.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом разделов 5, 6 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание школы утверждается руководителем и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечением помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. 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.

9.3. 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.

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

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

9.6. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении учреждения и используется в текущем финансовом году на выплату премий, материальной помощи и иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами.

9.7. Настоящее Положение подлежит обязательной корректировке в случае внесения изменений в действующее трудовое законодательство или иные нормативные акты, на основании которых данное Положение разработано. Отмена/изменение какого-то из положений настоящего локального акта не влечет за собой отмену остальных его положений.

9.8. Работодатель должен ознакомить Работников с настоящим Положением путем:

— размещения после проведения общего собрания настоящего Положения на официальном сайте учреждения.

Отказ работника и/или его уклонение от совершения указанных в настоящем пункте действий фиксируется Работодателем в соответствующем акте.

9.9. Настоящее Положение является локальным актом МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» и в соответствии со статьей 12 ТК РФ вступает в силу с 01 июля 2025 г., становясь обязательным для всех без исключения работников учреждения.

9.10. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текс Положения или изменений размещается на официальном сайте МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» в течение 10-ти рабочих дней.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»

N п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей) руководителя					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	69 584	61 581	57 662	53 892	46 180	42 267

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

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; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	7652

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	8302

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	лаборант	8434

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист	9327
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10573

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	8771

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	12965
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15253
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	17287
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЗР; учитель; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20374

Размеры окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20374

Примечание: должность установлена в соответствии с приказом Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15.09.2021 №87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования».

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
1	2	3
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9967
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	10573

Приложение 2
к Положению об оплате труда
МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МАОУ «СОШ № 41 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.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>	
1.1	за работу в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования	20%
1.2	работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах	
1.3	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	
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися <2>	
2.1	денежное вознаграждение за классное руководство (областной бюджет) <3>	3000,00 рублей
2.2	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) <3>	5000,00 рублей
2.3	проверку письменных работ для учителей начальных классов, математики, русского языка и литературы <3>	5%
2.4	проверку письменных работ для учителей физики, истории, иностранного языка, информатики, черчения, географии, ОБЗР, ОДНРК, финансовая грамотность	2,5%
2.5	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	10%
2.6	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800,00 рублей
2.7	За заведование учебными кабинетами, мастерскими, пришкольными участками	10%
2.8	денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет)<3>	5000,00 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. 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.

Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей из федерального бюджета выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство 3000,00 рублей из областного бюджета.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждения, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) являются ежемесячной, устанавливается на определённый срок, но не более 1 года. Конкретный размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливается приказом директора учреждения. Основными критериями для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность) являются:

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	за сложность, напряженность	
1.1.	Работа по здоровью сбережению работниками школы, организация медицинских осмотров	15%
1.2	Организация работы по аттестации педагогических работников	15%
1.3	Выполнение дополнительной работы по организации работы с детьми-инвалидами, с опекаемыми детьми, детьми «группы риска», оформление правового стенда, ведение документации по Совету профилактики школы, членство в конфликтной комиссии, участие в заседаниях районных, городских комиссиях по делам несовершеннолетних, представительство в суде	100%
1.4	Выполнение дополнительной работы, включающей: оформление стендов и экспозиций школы с детскими рисунками и творческими работами обучающихся, организацию и проведение школьных и районных конкурсов и мероприятий, координацию организации питания обучающихся (взаимодействия с организацией-арендатором столовой, контроль графика питания, учет обучающихся, получающих горячее питание)	100%
1.5	Выполнение дополнительной работы по организации и проведению контроля по организации горячего питания учащихся	15%
1.6	Выполнение дополнительной работы по организации и координации деятельности школьного музея «Отечество»	15%

1.7	Выполнение дополнительной работы, связанной с техническим обслуживанием школьного сайта, обеспечением его актуального информационного наполнения, размещение актуальной информации на нем, аттестаций педагогических работников, организацию и координацию работы олимпиадного движения в школе	50%
1.8	Выполнение дополнительной работы по организации и проведению предметных олимпиад в начальной школе, исполнение обязанностей ответственного за работу по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма (ПДД), организация работы отряда юных инспекторов дорожного движения)	50%
1.9	Выполнение дополнительной работы, включающей: работу с обучающими с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), ведение документации школьной психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), составление и ведение отчетной документации по индивидуальным программам реабилитации и абилитации (ИПРА)	100%
1.10	Выполнение дополнительной работы по подготовке учащихся при выступлениях на районных, городских, областных культурных мероприятиях	50%
1.11	Выполнение дополнительной работы по организации и координации деятельности школьного спортивного клуба	50%
1.12	Выполнение дополнительной работы по внесению и актуализации данных в Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО), оказание методической и технической помощи педагогическим работникам при работе в ТОР «моя школа», внесение и ведение сведений в ТОР «Моя школа»	100%
1.13	Выполнение дополнительной индивидуальной работы по сопровождению детей ОВЗ в 6-11 классах	10% ставки педагога-психолога
1.14	Выполнение дополнительной работы по повышению квалификации педагогических работников школы	15%
1.15	Выполнение дополнительной работы по проведению мероприятий, направленных на формирование информационной культуры обучающихся и развитие интереса к чтению, а также обеспечению заказов учебной и художественной литературы	50% ставки педагога-библиотекаря
1.16	Выполнение дополнительной работы по подготовке обучающихся к выступлениям на районных, городских и областных физкультурных мероприятиях	25% ставки педагога-дополнительного образования
1.17	Выполнение дополнительной работы по подготовке обучающихся к выступлениям на районных, городских и областных физкультурных мероприятиях	50% ставки учителя, тренера-преподавателя
1.18	Выполнение дополнительной работы с детьми ОВЗ	100% ставки учителя-логопеда
1.19	Выполнение дополнительной работы по организации концертной деятельности и подготовке к праздничным мероприятиям	40% ставки концертмейстера
1.20		
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100 %

2)	работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям:	
	- всероссийского уровня	до 4 %
	- международного уровня	до 8 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	10 %
	- "доктор наук" по профилю учреждения	15 %
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области"; - нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";	10 %

	- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	библиотечным работникам учреждений при стаже работы:	
	- от 1 года до 10 лет	20 %
	- от 10 лет и выше	30 %
2)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1) настоящего пункта) за стаж работы, при стаже работы и занимаемой должности:	
	а) должности 1-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	620 рублей
	- от 5 до 10 лет	1220 рублей
	- от 10 до 15 лет	1830 рублей
	- от 15 лет и выше	2440 рублей
	б) должности 2-го квалификационного уровня	
	3841 3 - от 1 месяца до 5 лет	720 рублей
	- от 5 до 10 лет	1440 рублей
	- от 10 до 15 лет	2440 рублей
	- от 15 лет и выше	3260 рублей
	в) должности 3-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 5 лет	810 рублей
	- от 5 до 10 лет	1630 рублей
	- от 10 до 15 лет	2440 рублей
	- от 15 лет и выше	3260 рублей
	г) должности 4-го, 6-го квалификационных уровней	
	- от 1 месяца до 5 лет	960 рублей
	- от 5 до 10 лет	1920 рублей
	- от 10 до 15 лет	2880 рублей
	- от 15 лет и выше	3840 рублей
3)	выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <6>:	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам <4>:	
	а) за I квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	3840 рублей
	б) за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	5770 рублей
6.	Премиальные выплаты:	
2)	по итогам работы за отчетный период	до 150 %
3)	итогам работы за отчетный период младшему	до 200 %

	обслуживающему персоналу	

Примечания.

<1> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы на должностях, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> 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.

<5>. Советник директора школы может получать различные стимулирующие выплаты в соответствии письмом образования и нацки Челябинской области от 29.12.2025 №12645 «О направлении информации».

<6> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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.

Перечень,
размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру

N 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)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
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	10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <*>:	
	- почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	10
	- спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";	10
	- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального	10

	образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";	
	- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".	10
4.	Премиальные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.

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

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»

Порядок премирования

1.1. Под премированием в Положении понимается выплата работникам премий - денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей должностной оклад и надбавки к нему.

1.2. Порядок распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях МАОУ "СОШ № 41 г. Челябинска" на основании заключенных трудовых договоров и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Премирование производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении работы, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины.

1.5. В МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» предусматриваются следующие виды премий:

- ежемесячная премия;
- квартальная премия;
- годовая премия;
- премия при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Нового года, Дня Защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея школы), так и конкретного работника (к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет).

1.6. Основаниями начисления премии являются:

- отдельная качественно выполненная работа;
- проведение открытого урока с показом передового опыта;
- участие в эксперименте с предоставлением конкретных результатов;
- разработка различных Положений о смотрах, конкурсах, олимпиадах, Положений об оплате, методических рекомендаций и пособий, новых образовательных программ, методик и технологий; - участие в районных, городских комиссиях, творческих группах по проблемам образования;
- проведение открытого внеклассного или общешкольного мероприятия;
- творческое руководство работой методических объединений;
- по итогам подготовки МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска» к новому учебному году;
- творческая работа классного руководителя;
- общественная работа в школе;
- участок отличного санитарно-гигиенического содержания;
- достижение учащимися более высокого уровня знаний по результатам выступления учащихся в районных, городских олимпиадах и конкурсах;
- качественная организация летнего труда и отдыха учащихся;
- внедрение и обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе школы;
- бережное и экономное отношение к материалам, топливно-энергетическим ресурсам, оборудованию, максимально-производительное его использование;
- выполнение по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями;
- предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине коллектива;
- качественное составление и своевременное представление периодической отчетности;
- качественное ведение бухгалтерского учета и делопроизводства;
- отсутствие замечаний по результатам текущих проверок со стороны контрольно ревизионных органов;
- систематическое досрочное выполнение работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

1.7. Выплата ежемесячной премии производится за фактически отработанное время в

данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная премия за отработанное время в первом месяце работы выплачивается в том случае, если фактически отработанное время в календарном месяце составляет не менее половины расчетного периода.

1.8. Квартальная и годовая премии начисляются и выплачиваются по результатам работы за квартал и за год соответственно с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде.

1.9. Премия распределяется на основании протокола о назначении стимулирующих выплат сотрудникам МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска.

1.10. Сроки выплаты премий:

- ежемесячная премии - при окончательном расчете за месяц, за который начислена премия;
- квартальные премии - при окончательном расчете за последний месяц квартала, за который начислена премия;
- годовая премия - при окончательном расчете за последний месяц года, за который начислена премия.

1.11. Если на момент издания приказа о премировании работник учреждения имеет дисциплинарное взыскание- премия не начисляется. Если дисциплинарное взыскание снято до окончания периода, за который начисляется премия, то премия начисляется за весь период.

1.12. Премии включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

1.13. Премиальные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Критерии назначения премии заместителю директора по учебной работе

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Выполнение разовых, срочных работ, особой важности	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	10		
2	Эффективность управленческой деятельности	своевременность и качество предоставляемой информации; отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации	25		
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников или контролирующих органов по вопросам кадрового учета	10		
4	Своевременность	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения /работников/контрагентов	25		
5	Высокий уровень организации образовательной деятельности	осуществление мероприятий в соответствии с программой (планом)	30		

Критерии назначения премии заместителю директора по воспитательной работе

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Воспитательная деятельность	Выполнение календарного плана Программы воспитания по итогам отчетного периода: проведено 100 % из запланированных;	25		
2	Эффективность управленческой деятельности	Взаимодействие ОО и родителей (законных представителей) в процессе реализации Рабочей программы воспитания, в том числе участие родителей (законных представителей) в общешкольных мероприятиях в соответствии с календарным планом воспитательной работы	25		
3	Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	Изучение и внедрение в практику педагогов передового опыта, новейших достижений педагогической науки посредством организации разных форм методической работы педагогов, планирование и проведение педагогических советов, методических мероприятий, семинаров, практикумов, конференций, фестивалей, предметных и (или) метапредметных недель (дней); систематическое проведение индивидуальных методических консультаций, организация работы по совершенствованию учебных занятий в соответствии с современными требованиями	25		
4	Своевременность	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения	25		

Критерии назначения премии заместителю директора по обеспечению безопасности образовательного учреждения

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации, управления и контроля деятельности за безопасной работой учреждения	25		
2	Своевременность	Четкое и своевременное ведение	25		

		документации (планирование, анализ, отчетность) в соответствии с номенклатурой дел и должностными обязанностями			
3	Организация работы	Взаимодействие с предприятиями и организациями города, надзорными органами по вопросам безопасности деятельности учреждения	25		
4	Обеспечение безопасности образовательного учреждения	Своевременное устранение замечаний надзорных органов, отсутствие травматизма	25		

Критерии назначения премии учителю, педагогу дополнительного образования, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Выполнение разовых, срочных работ, особой важности	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	15		
2	По результатам итоговой аттестации	Абсолютная успеваемость, высокие результаты ОГЭ, ЕГЭ	25		
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников, родителей или контролирующих органов	25		
4	Своевременность	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения администрации, родителей, контролирующих органов; своевременная подготовка отчетов	5		
5	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях	Наличие обучающихся - призеров и победители	25		
6	Организация проведения массовых общешкольных мероприятий	По итогам мероприятия	5		

Критерии назначения премии педагогу-библиотекарю

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Разработка плана комплектования библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств. Обеспечение своевременного комплектования библиотечного фонда учебной и методической литературой	Своевременное, 100 %-ое комплектование библиотечного фонда учебниками	25		
2	Организация мероприятий профориентационной направленности, создание информационной базы	Проведение мероприятий	25		
3	Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	участие/призовое место/победа	25		
4	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения	25		

Критерии назначения премии педагогу-организатору, старшему вожатому

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней для обучающихся образовательной организации	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	25		
2	Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий),	Проведение мероприятий	25		

	представление педагогического опыта, работа в составе жюри				
3	Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах	участие/призовое место/победа	25		
4	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения	25		

Критерии назначения премии педагогу-психологу

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Выполнение разовых, срочных работ, особой важности	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	25		
2	Организация и проведение профилактической/ просветительской работы с обучающимися и родителями (законными представителями) по разным направлениям (собрание родителей, классный час, уроки добра, акции, публикация в СМИ	Проведение мероприятий	25		
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников или контролирующих органов	25		
4	Ведение индивидуальных карт развития обучающихся, составление характеристик, заключений, рекомендаций, работа с родителями, посещение мероприятий	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения	25		

Критерии назначения премии социальному педагогу

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Выполнение разовых, срочных работ, особой важности	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	25		
2	Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	В школьной научно-практической конференции, районных, городских мероприятиях	25		
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников или контролирующих органов	25		
4	Ведение индивидуальных карт развития обучающихся, составление характеристик, заключений, рекомендаций, работа с родителями, посещение мероприятий	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения	25		

Критерии назначения премии заместителю директора по административно-хозяйственной части

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Выполнение разовых, срочных работ, особой важности	Отсутствие нарушений, выполнение сроков	25		
2	Обеспечение высокого уровня жизнедеятельности образовательной организации	Соблюдение всех санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН в здании школы: а) создание благоприятных условий в помещениях школы (питьевой режим, тепловой режим, освещенность учебных помещений и др.); отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательных	25		

		отношений на санитарно-гигиеническое состояние помещений школы			
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников или контролирующих органов	25		
4	Качество выполненных работ	Своевременное и в полном объеме устранение нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов; Отсутствие замечаний по итогам проверки подготовки школы к новому учебному году; Своевременное и в полном объеме устранение нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов	25		

Критерии назначения премии секретарю учебной части

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Качество ведения документации	Ведение алфавитной книги обучающихся, документации по движению обучающихся; Контроль оформления личных дел учащихся; Организация записи детей в 1-е классы в соответствии с нормативными документами	25		
2	Сдача отчетов, выполнения поручений	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	25		
3	Работа на имидж школы	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; организация и прием посетителей, содействие оперативности	25		

		рассмотрения жалоб и предложений			
4	Выполнение дополнительной работы (по представлению администрации)	Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	25		

Критерии назначения премии специалисту по закупкам

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Своевременность торгов	Отсутствие фактов срыва или переноса торгов по вине работника	25		
2	Соблюдение законодательства	Отсутствие жалоб участников торгов или нарушений при проведении процедур	25		
3	Полная документация	Отсутствие ошибок в закупочной документации, договоров	25		
4	Соблюдение сроков	Отсутствие нарушений сроков составления, представления, подачи документов, отчетов	25		

Критерии назначения премии инженеру-программисту

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Обновления ПО	Отсутствие жалоб или претензий на необновленное программное обеспечение	25		
2	Защита данных	Отсутствие случаев успешных кибератак или утечек информации	25		
3	Своевременный ремонт	Отсутствие жалоб на несоблюдение сроков устранения технических	25		

		неполадок			
4	Безаварийность ИТ-инфраструктуры	Отсутствие критических сбоев в системах	25		

Критерии назначения премии специалисту по кадрам

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Точность оформления	Отсутствие ошибок в кадровом делопроизводстве	25		
2	Соблюдение сроков	Отсутствие жалоб за нарушение сроков подачи документов	25		
3	Отсутствие жалоб	Отсутствие претензий от сотрудников или контролирующих органов по вопросам кадрового учета	25		
4	Своевременность	Отсутствие нарушений сроков обработки документов, предоставления ответов на запросы и обращения /работников/контрагентов	25		

Критерии назначения премии лаборанту

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Оказание помощи учителю в организации и проведении учебных занятий	Обеспечение подготовки оборудования (приборов) к проведению экспериментов, практических работ	25		
2	Выполнение дополнительной работы (по представлению учителя, администрации)	Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	25		
3	Качество выполненных работ	Отсутствие жалоб, качественная, своевременная подготовка к работе	25		

4	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	Отсутствие критических сбоев в системах	25		

Критерии назначения премии уборщику служебных помещений, дворнику

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Чистота здания, территории	По результатам контрольной проверки не выявлено нарушений в соблюдении чистоты помещений	50		
2	Безопасность	Отсутствие грубых нарушений процесса уборки помещений, территории (скользкие полы, дороги, несоблюдение графика уборки)	50		
3	Своевременная уборка	Все заявки на уборку выполнены в день подачи	50		
4	Выполнение срочных поручений	Отсутствие нарушений сроков	50		

Критерии назначения премии гардеробщику, механику, плотнику, сторожу

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес, %	Процент выполнения	Итого с учетом веса, в %
1	Качество выполняемых работ	По результатам контрольной проверки не выявлено нарушений	50		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений трудового процесса	50		
3	Соблюдение	Нет замечаний	50		

	требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда				
4	Выполнение срочных поручений	Отсутствие нарушений сроков	50		

Критерии назначения премии главному бухгалтеру

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес	Процент выполнения	Итого с учетом веса,%
1	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	Правильность составления регистров бухгалтерского учета	15%		0
2	Соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, постановлений Правительства Российской Федерации, и других нормативных правовых актов	Соблюдение требований	10%		0
3	Своевременность и качество предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической и иной отчетности	Соблюдение сроков сдачи, отсутствие замечаний	15%		0
4	Отсутствие задолженности по заработной плате	Отсутствие	5%		0
5	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	5%		0
6	Контроль выполнения Плана финансово – хозяйственной деятельности академии.	Соблюдение соответствия фактических доходов и расходов плановым	10%		0
7	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды	Соблюдение установленных сроков	10%		0
8	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	10%		0
9	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ поручений	Своевременное выполнение	10%		0
10	Отсутствие претензий со стороны сотрудников	Отсутствие жалоб	10%		0
	итого				**0**

Критерии назначения премии ведущему бухгалтеру (по заработной плате)

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес	Процент выполнения	Итого с учетом веса,%
1	Правильность оформления бухгалтерских документов, регистров	Правильность составления регистров бухгалтерского учета	15%		0
2	Своевременное оформление документов	Своевременное оформление документо	10%		0
3	Соблюдение установленных сроков и правильность уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды , расчетов с контрагентами, выплаты заработной платы	Соблюдение установленных сроков	15%		0
4	Отсутствие санкций со стороны налоговых органов, контрагентов, возникшие по вине бухгалтера	Отсутствие санкций	5%		0
5	Отсутствие санкций за несвоевременную сдачу статистической отчетности	Соблюдение сроков сдачи, отсутствие замечаний	5%		0
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ поручений	Выполнение	30%		0
7	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства.	Своевременная подготовка ответов	20%		0
8	Изучение, внедрение в бухгалтерский учет электронного документооборота, новых компьютерных технологий	Изучение, внедрение	30%		0
9	Отсутствие жалов со стороны других подразделений	Отсутствие жалов	10%		0
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил	10%		0
	итого				**0**

Критерии назначения премии ведущему бухгалтеру
(по материалам и расчетам с контрагентами)

№	Наименование показателя	Условия получения выплаты	Вес	Процент выполнения	Итого с учетом веса,%
1	Правильность оформления бухгалтерских документов, регистров	Правильность составления регистров бухгалтерского учета	15%		0
2	Своевременное оформление документов	Своевременное оформление документо	10%		0
3	Соблюдение установленных сроков и правильность уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды , расчетов с контрагентами, выплаты заработной платы	Соблюдение установленных сроков	15%		0
4	Отсутствие санкций со стороны налоговых органов, контрагентов, возникшие по вине бухгалтера	Отсутствие санкций	5%		0
5	Отсутствие санкций за несвоевременную сдачу статистической отчетности	Соблюдение сроков сдачи, отсутствие замечаний	5%		0
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ поручений	Выполнение	30%		0
7	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства.	Своевременная подготовка ответов	20%		0
8	Изучение, внедрение в бухгалтерский учет электронного документооборота, новых компьютерных технологий	Изучение, внедрение	30%		0
9	Отсутствие жалов со стороны других подразделений	Отсутствие жалов	10%		0
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил	10%		0
	итого				**0**

Приложение 5
к Положению об оплате труда
МАОУ «СОШ № 41 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением

N 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, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	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	1

		каждого педагога высшей квалификационной категории	
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающих и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности*** Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение за каждый филиал, отделение	50 80
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 (при наличии дошкольного отделения, филиала)		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,	за каждый вид	20

	зимнего сада		
19.	Наличие на территории 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
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30