Приложение

к коллективному договору

от\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 38**

**г. Челябинска**

Челябинск

1. **Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Челябинска (далее МОУ СОШ №38), оплата труда которых до настоящего времени осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с:

* Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
* решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,
* решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»
* Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7;
* решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011 г. №22\22 «О внесе-

нии изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

2. Настоящее Положение включает в себя:

* условия и порядок оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
* условия и порядок оплаты труда руководителя школы;
* условия и порядок оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;
* условия и порядок оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих, включая порядок определения размеров окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* перечень должностей и диапазон окладов (должностных окладов) работников школы в соответствии с Перечнем должностей и диапазонов окладов (должностных окладов) работников общеобразовательных учреждений Челябинской области;
* наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также рекомендуемый перечень повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления, включая порядок их индексации.

3.Фонд оплаты труда МБОУ СОШ №38 утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

4. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 38 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 38, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Коллективным договором МБОУ СОШ № 38, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 38 устанавливается с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, принятого решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7;
* настоящего Положения;
* мнения профкома работников МБОУ СОШ № 38.

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

8. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ СОШ № 38.

**II. Основные условия оплаты труда**

9. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ СОШ № 38 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 3 или 7 к решению Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 и отражены в приложение № 1 данного Положения.

10. 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.

11. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора МБОУ СОШ №38 по 4 квалификационному уровню «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к решению Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 .

13. Месячная заработная плата работника МБОУ СОШ № 38, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

**III. Порядок исчисления заработной платы**

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

М з.пл. = ((S з.пл. х Fн.н / N ч. )+ Vком. + V стим.) 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.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей МБОУ СОШ № 38, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБОУ СОШ № 38, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ СОШ № 38 по согласованию с профкомом работников МБОУ СОШ № 38.

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

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул в МБОУ СОШ № 38, оплата за это время не производится.

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

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

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ СОШ № 38 применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу учителям, работающим в МОУ СОШ № 38 на условиях внешнего совместительства.

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

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

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ СОШ № 38, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и приложением №2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению директора устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к решению Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7.

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

Директор МБОУ СОШ № 38 принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

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

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей).

2) доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время. Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором МБОУ СОШ №38, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Производится работникам МБОУ СОШ №38 за специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

31.Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора МБОУ СОШ №38.

32.Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы).

34.В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

**VI. Виды выплат стимулирующего характера**

36. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
* выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
* надбавка молодым специалистам;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* выплаты, учитывающие особенности деятельности МОУ СОШ №38 и отдельных категорий работников.

37. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются данным положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI данного Положения и приложениями № 3,4,5 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБОУ СОШ №38, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №38.

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

* - нарушение трудовой дисциплины;
* - невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
* - ухудшение качества оказываемых услуг;
* - нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* - нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
* - невыполнение сметы расходов Учреждения;
* - неудовлетворительная организация школьного питания;
* - наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
* - неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
* - необеспечение сохранности здания и имущества.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №38, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

37. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МОУ СОШ № 38 вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

38.Премирование работников МБОУ СОШ №38 осуществляется на основе Положения о премировании.

Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в том числе за несвоевременное и/или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, отказ работника от выполнения определенной работы, а также за нарушение Устава МОУ СОШ № 38 и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть перераспределение должностей.

Решение об увеличении, снижении или лишении выплат работникам принимается директором на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Директор обязан уведомить работника в письменной форме об изменении размера доплат и надбавок как существенных условий труда, закрепленных в трудовом договоре, не позднее, чем за 2 месяца до выхода соответствующего приказа.

**VII. Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ № 38,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера**

38. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 38, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад директора МОУ СОШ № 38 определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МБОУ СОШ № 38, в пределах установленного фонда оплаты труда.

40. Соотношение должностного оклада директора МБОУ СОШ № 38 к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа  по оплате труда руководителей | I | II | III | IV |
| Коэффициент кратности | 2,25 | 2,0 | 1,75 | 1,5 |

41. Группа по оплате труда директора МБОУ СОШ № 38 устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 8 к решению Челябинской городской Думы от 26.10.10 №18/7.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Общеобразовательные учреждения…. | свыше 700 | от 501 до 700 | от 401 до 500 | до 400 |

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ СОШ № 38 приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБОУ СОШ №38 приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления 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, с учетом приложения №3 к настоящему Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ СОШ № 38 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ СОШ № 38.

44. Для премиальных выплат по итогам работы директору МБОУ СОШ

№ 38, Управление по делам образования города Челябинска используется централизованный фонд Управления.

Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется приказом Управления по делам образования по итогам исполнения целевых показателей эффективности работы директора, устанавливаемых Управлением по делам образования города Челябинска.

45. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 38 устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ СОШ № 38.

46. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 38 устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 38 устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом приложения №4 к настоящему Положению.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ СОШ № 38, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**основного персонала, для определения размера**

**должностного оклада директора МБОУ СОШ № 38**

49. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ СОШ № 38 (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения.

50. К основному персоналу МБОУ СОШ № 38 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, - учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, концертмейстер, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

51. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МБОУ СОШ № 38.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом, выплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности принимаются в объеме не более 10% от средней заработной платы, начисленной за счет бюджетных ассигнований.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора МБОУ СОШ № 38.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

52. Средняя заработная плата работников основного персонала МБОУ СОШ № 38 определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала МБОУ СОШ №38 за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

53. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБОУ СОШ №38 учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ СОШ №38, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ СОШ №38, являющихся внешними совместителями.

54. Среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ СОШ № 38, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБОУ СОШ № 38, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБОУ СОШ № 38, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБОУ СОШ № 38 на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала МОУ СОШ № 38 как один человек (целая единица).

55. Работники основного персонала МБОУ СОШ № 38, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

56. Среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ СОШ № 38, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 45 настоящего Положения.

**IX. Заключительные положения**

57. Штатное расписание МОУ СОШ №38 утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МОУ СОШ № 38 и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

58. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБОУ СОШ № 38 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

59. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 38 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться МБОУ СОШ № 38 на выплаты стимулирующего характера.

60. Из фонда оплаты труда учреждения с целью обеспечения повышение уровня материального и социального благополучия работников МБОУ СОШ № 38 может быть оказана материальная помощь в случаях, указанных в приложении 9 к настоящему Положению.

61. Основаниями для начисления материальной помощи являются:

* заявление работника;
* документы, подтверждающие основания для выплаты помощи (копии свидетельств о смерти, справки из милиции о хищении имущества и т.п.)
* приказ директора МБОУ СОШ № 38;

Если сотрудник просит оказать материальную помощь в связи с тяжелым финансовым положением, документы к заявлению не прилагаются.

62. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

63. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов для работника в год, выплаты производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда МОУ.

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

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ СОШ № 38 на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МБОУ СОШ №38 при его наличии.

62. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ СОШ № 38 принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.

Приложение №1

к Положению об оплате труда…

работников МБОУ СОШ № 38

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих[[1]](#footnote-2)**

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений | 1800 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 2124 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; | 2484 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2610 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 3024 |

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих[[2]](#footnote-3)**

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус; делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 1908 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; техник; художник | 2160 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 2484 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам. | 2500 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 2718 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 3276 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 3384 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера | 4194 |

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования[[3]](#footnote-4)**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный | Вожатый; секретарь учебной части | 1944 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 2466 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 3816 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 3996 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования | 4068 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 4140 |

Приложение №2

к Положению об оплате труда…

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень и размеры выплат компенсационного характера**

**работников МБОУ СОШ №38**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Виды выплат компенсационного характера** | **Категории работников** | | **Размеры** |
| **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда** | | | |
| За вредные условия работы | Все работники | | 4, 8, 12% от должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест) |
| **Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями** | | | |
| Районный коэффициент | Все работники | | 15% от фактического месячного заработка |
| **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** | | | |
| Доплата за совмещение профессий (должностей) | | Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, педагогические работники | определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы,  до 100% от должностного оклада по совмещенной должности |
| Доплата за расширение зон обслуживания, в том числе | | определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. |
| Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | | определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы,  до 100% от должностного оклада временно отсутствующего работника |
| Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни | | В соответствии со ст. 153ТК РФ |
| Доплата за работу в ночное время | | Отдельные категории работников (сторожа) | 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время |
| Повышенная оплата сверхурочной работы | | Отдельные категории работников | В соответствии с ТК РФ |
| Повышенная оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | | за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах, группах | 20% от количества часов (пропорционально отработанному времени) |
| Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому больных детей | 20% от должностного оклада |
| Специалист логопедического пункта | 20% от должностного оклад |

Приложение №3

к Положению об оплате труда…

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ СОШ №38**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | | |
| 1) | за сложность, напряженность (показатели указаны в приложении №6) | | до 100 |
| 2) | за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с заданием, установленным директором МБОУ СОШ №38 (перечень заданий в приложении №7) | | до 50 |
| 3) | за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками, в том числе за:  -качественное ведение документации в соответствии с требованиями ОТ и ТБ;  -вклад в совершенствование УМБ кабинета, мастерской;  -обеспечение функционирования зон пришкольного участка | | до 20 |
| 4) | за классное руководство | | до 20 |
| 5) | за выполнение функций классного руководителя1, в том числе за:  -ведение документации классного руководителя в соответствии с требованиями  -высокий % охвата обучающихся горячим питанием в школьной столовой;  -высокий уровень организации взаимодействия всех участников образовательного процесса по решению вопросов качества обучения, предупреждения неуспеваемости, правонарушений | | 1000 рублей\*  (в ОО классах с наполняемостью 25 человек и в С(К)К YIIвида с наполняемостью в 12 человек ) |
| 6) | за проверку письменных работ2 учителям  - начальных классов  - русского языка и литературы (общеобр./СКК)  - математики (общеобр./СКК)  - химии, физики в общеобразовательных классах и С(К)К VII вида | | 10  10/5  5/2,5  5/2,5  от нагрузки |
| 7) | за руководство школьными методическими объединениями, в том числе:  - за качественную организацию деятельности МО (ведение документации в соответствии с рекомендациями Методического совета школы и др.);  -за организацию и проведение предметных декад | | 10 |
| 2. | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | | |
|  | за личный вклад работника, реализующего программы общего и дополнительного образования, в достижение эффективности работы МБОУ СОШ №38(приложение №8) | показатели оценки эффективности труда работника устанавли-ваются директором МБОУ СОШ №38 в соответствии с достигнутыми показа-телями оценки эффектив-ности работы ОУ | до 100 |
| 3. | ***Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания*** | | |
| 1) | За наличие ученой степени:  - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения |  | до 10 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки3 (в соответствии с перечнем в приложение № 9 решения Городской Думы от 26.10.10 № 18/7) |  | до 10 |
| 4. | ***Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 4*** | | |
| 1) | Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:  - от 1 года до 10 лет;  - от 10 и выше |  | 20\*  30\* |
| 2) | Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы:  - от 5 года до 10 лет;  - от 10 до 15 лет;  - от 15 лет и выше |  | 10  15  20 |
| 5. | ***Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников*** | | |
| 1) | - за II квалификационную категорию  - за I квалификационную категорию  -за высшую квалификационную категорию |  | 10  20  30 |
| 2) | Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам |  | 100\* |
| 6. | ***Выплаты молодым специалистам*** | | |
| 1) | Ежемесячная надбавка педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября( в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа):  -очного отделения образовательного учреждения среднего профессионального образования;  -очного отделения образовательного учреждения высшего профессионального образования | Производится в соответствии с Постановлением Губернатора Челябинской области от 28.06.2006 № 185 «О предоставлении субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образователь-ных учреждений», назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность) и оформляется приказом директора. | 883 руб.60 коп\*  970 руб.00 коп\* |
| 2) | Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования |  | 10 897 рублей\* |
| 7. | ***Реализация поручения президента РФ*** | | |
| 1) | Стимулирующая надбавка к заработной плате |  | 6,5 |
| 2) | Стимулирующая надбавка к заработной плате учителя (только учителям МБОУ СОШ № 38) |  | 22,1 |
| 8. | ***Премиальные выплаты по итогам работы*** | | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие , год) | за личный вклад в эффективность работы учреждения | до 100 |

Примечания:

1. Для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным. Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.
2. За проверку письменных работ данная выплата учителям - предметникам производится в указанном размере от оплаты учебных часов по предмету. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям данная выплата не начисляется.
3. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
4. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

\*Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях определенных нормативными документами Правительства Челябинской области

Приложение №4

к Положению об оплате труда…

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора,**

**главному бухгалтеру МОУ СОШ №38**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ  (показатели указаны в приложении №6) | | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором МБОУ СОШ №38 учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения, указанными в приложение № 8) | | до 100 |
| 3. | ***Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания*** | | |
| 1) | За наличие ученой степени:  - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения | | 5 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки2 (в соответствии с перечнем в приложение №9 решения Городской Думы от 26.10.10 № 18/7) | | 5 |
| 4. | ***Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников*** | | |
| 1) | за высшую квалификационную категорию | | 5 |
| 5. | ***Премиальные выплаты по итогам работы*** | | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период | за личный вклад в эффективность работы учреждения | до 100 |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда

работников МБОУ СОШ № 39

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера, устанавливаемых директору МБОУ СОШ № 38**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
|  |  |  |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки\* (в соответствии с перечнем в приложение №9 решения Городской Думы от 26.10.10 № 18/7) | 5 |
| 4. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников | |
| 1) | - за высшую квалификационную категорию | 5 |
| 5. | Премиальные выплаты по итогам работы | |
| 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.

Приложение 6

к Положению об оплате труда

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера** **за сложность, напряженность (до100 %)**

**Для педагогического персонала:**

1. ***Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах):***

* Качество выполнения образовательных стандартов (освоения учебных программ): качество обучения по итогам четверти (полугодия)
* свыше 40% обучающихся (для II и III ступеней обучения),свыше 50% для I ступени обучения-30% от оклада;
* от 30 до 35% обучающихся-20% от оклада;
* от 20 до 25% обучающихся-10% от оклада.
* % степени обученности- каждый 1% прироста= % доплаты;
* количество обучающихся, подтвердившие результаты рубежного контроля на внешней аттестации любого типа:
* за высокие результаты независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской)[[4]](#footnote-5): подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 %, отсутствие двоек-40% от оклада;
* за результаты итоговой аттестации (ЕГЭ – 11 кл), (аттестация в новой форме – 9кл): качественные результаты подтверждение (не ниже чем на 80%) и улучшение годовых результатов-20% от оклада.
* за высокие результаты выступления обучающихся на олимпиадах, турнирах, конкурсах:
* за массовость участия-5%;
* за высокие результаты:

-Региональный уровень -20%;

-Муниципальный уровень-10%;

* за организацию и проведение, а также – высоко результативное участие в общешкольных внеклассных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, конференциях)-5%;
* за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в ра­боте с одаренными детьми-10%;
* за выполнение индивидуальной задачи по учебной работе с классом, группой, ребенком (задача заявлена в плане МО)-10%;
* снижение (отсутствие) пропусков обучающихся уроков без уважительной причины-5%.

1. ***Активность во внеурочной, воспитательной деятельности***

* Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими обучающимися-10%;
* Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися-10%;
* Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарификационных часов-20%;
* Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя-10%;
* за качественную работу в объединениях дополнительного образования:
* презентация результатов внутри школы и вне ее- до 20%;
* инициатива педагога в рамках дополнительного образования-5%;
* руководство детскими организациями- до 10%;
* снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних-10%;
* снижение (отсутствие) пропусков обучающихся уроков без уважительной причины-10%;
* за индивидуальную работу с детьми «групп риска» и их семьями-до 10%;
* за организацию и проведение общественно-полезной деятельности школьников-10%;
* организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время- 10%;
* за озеленение школы-до 20%.

1. ***Обобщение и распространение передового педагогического опыта***

* Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ:
* Всероссийский уровень-25%
* Региональный уровень -20%
* Муниципальный уровень-15%
* Школьный уровень-10% ;
* за участие в различных творческих педагогических конкурсах, в том числе – профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям»и т.д.)- до 100%;
* за участие в методической, научно-исследовательской работе: наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендации, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе-до 20%;
* за использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету-до 10%;
* за освоение новых учебных программ-10%;
* за создание и постоянное обновление учебно-наглядных, учебно – методических комплексов, учебно – программной документации, содержание их в образцовом порядке (для тех, кто не получает персональный повышающий коэффициент за заведование кабинетом)-10%
* за курирование методического наполнения страниц школьного сайта-до 30% .

**Для секретаря учебной части (делопроизводителя**):

* за работу, связанную с большим объёмом документов – до 50%;
* за работу с коммуникационной, компьютерной, множительной техникой, электронной почтой, Интернетом- до 30%;
* контроль за исполнением работниками школы приказов распоряжений, соблюдение сроков выполнений - до 50%;
* за создание банка данных, необходимых для работы -до 50%;
* за организацию и прием посетителей - до 10%.

**Для педагога-психолога:**

* за отслеживание движения «сложного» ребенка:
* встречи с педагогами и родителями по поводу ребенка-5%
* углубленная диагностика и коррекционно-формирующая работа с ребенком-5%
* положительная динамика ребенка-5%;
* за разработку и реализацию коррекционных программ и тренингов-до 30%
* за разработку и проведение тематических мероприятий для классов-10%
* за разработку и проведение тематических семинаров и мастер-классов с педагогами-10%
* за создание электронных ресурсов для занятий-до 10%
* за оформление материалов в электронном формате (презентации) для обсуждений-до 20%
* за незапланированную работу с родительской аудиторией-до 20%

**Для заведующей библиотекой**

* за работу с фондом учебников (организация индивидуальной выдачи-приема учебников, верстка плана комплектования учебниками, сбор заявок и их выполнение, информационно-разъяснительная работа среди педагогов и родителей) -30%;
* ведение электронной библиотеки школы(электронная каталогизация ресурсов, ведение баз данных)-30%,
* контроль и мониторинг наполнения БД собственными методическими материалами- 20%;
* публикация материалов в сборниках, периодических изданиях-20%;
* создание условий для информационного сопровождения участников образовательного учреждения:
* Развитие фонда библиотеки (доступность; открытость; высокое качество; эффективность использования; разнообразие по составу (использование различных носителей информации) и структуре; ежегодное стабильное пополнение фонда) - до 50%;
* Наличие информационно-поисковой системы:

-Базы данных: электронный, алфавитный, систематический каталоги; варианты каталогов для различных возрастных групп-до 50%;

-Банки данных: электронные тематические папки Интернет – ресурсов; систематическая картотека статей, тематические для обучающихся, для учителей, краеведческая, другие - до 50%;

* Библиотечное и библиографическое информационное обслуживание:

-Дифференцированное (ИРИ, ДОР, малые формы библиографии, обзоры, комплексные мероприятия)- до 40%;

-Массовое (информационный бюллетень, информационный вестник, библиографические списки, выставки новых поступлений, виртуальные выставки, дайджесты, указатели, день специалиста, день информации)-до 30%.

* За групповую, социально-значимую работу с обучающимися:

-обучение учащихся технологиям библиотечной работы в летний период-до 10%;

-разработка и реализация социального проекта в группе (ориентированного на развитие чтения)- до 30%;

- проведение уроков информационной культуры- до 20%.

**Для дворника**

* дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка территории школы от снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т. д.- до 100%;
* разгрузо-погрузочные работы во время проведения школьных субботников-до 40%;
* расчистка подвальных помещений –до 30%;
* расчистка приямков здания-до 30%;
* уход за плодовыми деревьями: побелка стволов, образание сухих веток-до 20%;
* участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы-до 100%.

**Для гардеробщика, вахтера**

* работа во внеурочное время при проведении мероприятий - дискотеки, вечера отдыха, литературные встречи и т. п.- до 20%;
* ухаживание за горшочными цветами во время летних каникул-до 30%;
* мытье окон во время генеральных уборок помещений школы, стирка штор, мытье решеток гардероба-до 40%;
* качественная уборка помещений холла первого этажа во время проведения массовых мероприятий-до 30%;
* отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы и родителей-до 50%.

**Для работников бухгалтерии (кроме главного бухгалтера):**

* за своевременные качественные разработки и согласование с нормативно-организационной документацией программ развития учреждения, методики планирования и организации финансово- хозяйственной деятельности школы до 50%;
* за интенсивность, увеличения объема работ, строгое соблюдение финансовой дисциплины, четкость, оперативность в работе до 100%;
* за составление и сдача в срок бухгалтерской и статистической отчетности в срок до 50%;
* за оформление документации по платных услугами (смет, расчетов с сотрудниками по з/плате, перечисление налогов) до 50%;
* за учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств до 30%;
* освоение и использование новых методов в работе до 30%.

Приложение 7

к Положению об оплате труда

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера** **за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с заданием, установленным директором МБОУ СОШ №38(до 50%):**

1. **Для педагогического персонала:**

Учителя-предметника:

* за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований – учителям физической культуры за выполнение обозначенной работы сверх тарифицированной педагогической нагрузки-до 40 %
* за участие в благоустройстве и озеленении школьной территории – 15%
* за организацию и проведение отдыха детей в период школьных каникул – до 10%
* за выезды с детьми за пределы школы в воскресные и выходные дни – 10%
* за заведование учебно-опытным участком-до 25%
* за выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму- до 20%
* за проведение и организацию родительского всеобуча-до 10%
* за общественную работу по школе (общественный инспектор, ответственный за оформление страховых полисов, ответственный за работу в профсоюзном комитете, за оформление протоколов педсоветов, административного совещания, совещания при директоре, производственного совещания, общешкольных родительских собраний, Совета школы и др.)- до 15%
* за организацию работы школьного музея-10%
* за руководство учащимися по изданию школьной прессы, школьных СМИ (за привлечение детей, педагогов), ведение тем, страниц в школьной прессе- до 30%
* за организацию и проведение практических лабораторных работ- до 20%
* за качественное обеспечение учебного процесса по составлению и корректировке расписания уроков, регулировки замен до 50%
* за наставничество - до 20 %

Классного руководителя:

* за работу по формированию летнего городского лагеря при школе (в случае привлечения 35 % детей от класса)-10%
* за организацию работы по профилактике ДДТТ-10%

Педагога-организатора:

* оформительская работа в школе-до 15%
* организация работы по профилактике ДДТТ-10%

1. **Для учебно-вспомогательного персонала**

Секретаря учебной части (делопроизводителя):

* за оформление документов для оформления пенсий и ведение персонифицированного учёта кадров – 10%
* за работу курьера- 10%
* за сдачу в срок, и в полном объеме существующей отчетности - до 30%;

Инженера-программиста:

* за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)-5%
* за работу и обслуживание аудиоаппаратуры во время внеклассных мероприятий, фестивалей, конкурсов, праздников-до 25 %

3**. Для младшего обслуживающего персонала**

Уборщика служебных помещений

* за косметический ремонт закреплённых участков во время каникул – до 50%
* за увеличение объёма дополнительной работы - влажная протирка полов, чаще предусмотренной нормы в связи с погодными условиями – до 50%
* за привлечение к ежегодному косметическому ремонту здания (подмазка, подклеивание, покраска) - до 25%

Сторожа:

* за обеспечение сохранности имущества - 20%
* за ликвидацию аварийных ситуаций - до 50%

Дворника:

* за частичный ремонт ограждения, благоустройства территории – до 50%.
* за погрузочно-разгрузочные работы и складирование - до 25%

1. **Для административно-управленческого персонала:**

Заместителя директора по АХР:

* за работу с поставщиками услуг и товаров для нужд школы – до 10%
* за косметический ремонт помещений и работу с подрядчиками – до 20%
* за организацию работы по экономии энергоресурсов холодной и горячей воды – до 10%
* за обеспечение материально-технической базы школы (спонсорская, шефская помощь, работа по привлечению внебюджетных средств и материальных ценностей) – до 10%
* за организация антитеррористической защищенности школы-10%
* за обеспечение подготовки проектно-сметной документации для организации ремонтных работ, своевременное заключение необходимых договоров до 20%;

Заместителей директора по УВР:

* за организацию аттестации педагогических и руководящих работников школы до 10%

Заместителя директора по ВР:

* за организацию питания учащихся и осуществления контроля за работой столовой – 5%
* за результативную деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН, отсутствие (снижение) преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ; организацию работы по профилактике правонарушенийм- до10%
* организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время- 5%
* организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся- 5%

Главного бухгалтера:

* своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, подготовка экономических расчетов-5%
* отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам -5%

Приложение 8

к Положению об оплате труда

работников МБОУ СОШ № 38

**Перечень, размеры и порядок определения выплат**

**стимулирующего характера** **за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБОУ СОШ №38 ( до 100%)**

***Для педагогических работников, реализующего программы общего и дополнительного образования:***

1. **За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (до 20%):**

* за активную работу с общественными организациями;
* за активное участие в работе конференций, семинаров, МО.

2. **Формирование и поддержание благоприятного имиджа школы, в том числе (до 50%):**

* размещение информационных, методических, аналитических материалов на сайте школы;
* участие в формах государственно-общественного управления, определенных Уставом школы;
* публикация методических материалов в печатных изданиях (сборниках) различного уровня;
* организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
* активное участие в общественной жизни коллектива;
* снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

3. **За создание актуального образовательного пространства (до 30%):**

* за организацию «культурного события» (например, литературная гостиная, музыкальная гостиная и т.п.);
* за привлечение учащихся к наполнению сайта;
* за руководство творческими коллективами обучающихся;
* за организацию внутришкольных выставок работ обучающихся;
* за участие в образовательных событиях внутри школы (например, проведение ИТИ, мероприятий интеллектуальной программы старшей ступени, олимпиады подростковой, начальной школы, предметные бои, интеллектуальный кубок, праздники начальной ступени, карусели, дебаты и т.п.).

**4.За проектную работу с обучающимися (до 50%):**

* за публикацию работ обучающихся;
* за разработку и реализацию программ воспитательной ;
* за реализацию социального проекта на группе учащихся (не классный руководитель);
* за подготовку и участие школьных команд (взрослых и детских) для участия в творческих конкурсах, соревнованиях, муниципального и регионального уровня.

5**. Результативность образовательной деятельности ОУ**

* за проведение индивидуальных консультаций с обучающимися;
* за достижение обучающимися высоких показателей обучения в сравнении с предыдущим периодом при 100% общей успеваемости;
* результативность прохождения обучающимися Г(И)А и независимой экспертизы;
* подготовка обучающихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, конкурсам и иным творческим мероприятиям, в том числе:
* школьного уровня
* районного уровня
* городского уровня
* областного/регионального уровня
* всероссийского уровня
* международного уровня;
* за наполнение электронной библиотеки школы собственными методическими материалами.

6**. За успешное классное руководство (до 30%):**

* образовательное пространство класса (отражение жизни классного коллектива в образовательном пространстве класса (сменяемость, обновление, интересные находки));
* организация активного участия детей в мероприятиях ступени, школы;
* за реализацию социального проекта на классе;

***Для заместителей директора по УВР и ВР***

1. **За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (до 10%):**

* за активную работу с общественными организациями;
* организация/участие в методических семинарах, конференциях различного уровня.

2. **Формирование и поддержание благоприятного имиджа школы, в том числе (до 20%):**

* размещение информационных, методических, аналитических материалов на сайте школы;
* обобщение опыта школы в виде публикаций методических материалов на разных уровнях;
* организация и координация работы по размещению информационных, методических, аналитических материалов на сайте школы по курируемым вопросам;
* обеспечение реализации форм государственно-общественного управления, определенных Уставом школы;
* организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
* активное участие в общественной жизни коллектива.

3. **За создание актуального образовательного пространства (до 30%):**

* участие (разработка, апробация, внедрение) в реализации инновационных программ (ФГОС, АС «Сетевой город. Образование» и др.);
* инновационная деятельность ОУ: владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами.

**4.** **Результативность образовательной деятельности ОУ( до 20%):**

* сохранение контингента обучающихся;
* поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
* -достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
* отсутствие замечаний по результатам инспекторских проверок;
* участие работников школы в конкурсах профессионального мастерства

**5. Результативность воспитательной деятельности ОУ (до 20%):**

* организация общешкольного самоуправления обучающихся ;
* положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений) .

**6. Уровень исполнительской дисциплины (до 10%):**

* отсутствие нарушений действующего законодательства;
* своевременная и качественная сдача отчетности .

***Для главного бухгалтера (до70%):***

* отсутствие замечаний по результатам проверок -5%;
* разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов -5%;
* своевременная и качественная подготовка экономических и бухгалтерских отчетов-5%;
* эффективность и целевое использование бюджетных средств -5%4
* анализ финансово-хозяйственной деятельности-5%;
* уровень исполнения плана по расходам (не менее 95%)-5%;
* уровень исполнения плана подоходам (не менее 95%)-5%;
* удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли «Образование»: 0% рублей либо динамика в снижении -5%;
* удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли «Образование»: 0% рублей либо динамика в снижении -5%;
* оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности): не ниже допустимого уровня-5%;
* оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности): не ниже допустимого уровня-5%;
* обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды: отсутствие нарушений-5%;
* исполнительская дисциплина: отсутствие нарушений действующего законодательства, своевременная и качественная сдача отчетности -5%

***Для заместителя директора по АХР (до60%):***

* отсутствие замечаний по результатам инспекторских проверок-30%;
* степень благоустройства пришкольной территории-5%;
* своевременная, качественная подготовка и сдача заявок на размещение муниципального заказа путем проведения открытого конкурса, размещение заказа способом запроса котировочных цен-10%;
* организация работы младшего обслуживающего персонала: отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, отсутствие конфликтных ситуаций-5%;
* уровень исполнительской дисциплины: отсутствие нарушений действующего законодательства, своевременная и качественная сдача отчетности-10%.

***Для инженера-программиста (программиста)(до20%):***

* обеспечение исправного технического состояния оборудования;
* организация качественной и бесперебойной работы локальной сети, электронной почты, сайта школы.

***Для работников бухгалтерии (зам.главного бухгалтера и бухгалтера)***

* за строгое соблюдение финансовой дисциплины, четкость, оперативность в работе-10%;
* за качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции-до100%;
* разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов-10%;
* уровень исполнительской дисциплины: отсутствие нарушений действующего законодательства, своевременная и качественная сдача отчетности-20%.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к Положению об оплате труда

работников МБОУ СОШ № 38

Перечень, размеры и порядок

выплаты материальной помощи сотрудникам МБОУ СОШ № 38

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат материальной помощи | Рекомендуемые размеры выплат материальной помощи |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | при экстраординарных случаях: | |
| 1) | квартирная кража | не более двух должностных окладов за календарный год |
| 2) | утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия |
| 3) | смерть близких родственников |
| 4) | необходимость длительного обследования и лечение |
| 5) | рождение ребёнка |
| 6) | по случаю первого бракосочетания |
| 7) | тяжелое финансовое положение |
| 8) | лечение и оздоровление работника и его несовершеннолетних детей |
| 9) | работникам, в семьях которых произошел несчастный случай |  |

1. Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». [↑](#footnote-ref-2)
2. 1 Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». [↑](#footnote-ref-3)
3. 1 Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» [↑](#footnote-ref-4)
4. Срезы по математике, русскому языку, технике чтения проводятся не чаще чем раз в полгода, остальные срезы не чаще одного раза в год. [↑](#footnote-ref-5)