

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 75 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», утверждённым Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 с изменениями и дополнениями (последнее от 28.03.2023 № 37/14).

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» (далее по тексту – Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» (далее - Учреждение).

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, повышения качества образования, роста профессионального мастерства, развития творческой активности.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается:

- коллективным договором;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- решением Челябинской городской Думы от 26 октября 2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями и дополнениями);
- настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения 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 трехсторонних комиссий по регулированию социально – трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 4 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и в пределах фонда оплаты труда.

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

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

2.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 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 (норме 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:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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 директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

3) педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для работы в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

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.

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

4.4. 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

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. 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.

5.4. 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).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере 8, 10 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

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

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

5.5. 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, а также кроме разовой премии.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987г. № 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».

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности)), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее 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) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

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

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

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемым приказом руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы принимаются во внимание методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

Решение об установленных выплатах принимается Комиссией по распределению средств стимулирующей части ФОТ и премиальных выплат работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» с учетом мнения профсоюзного органа. Директор издает приказ по школе о стимулирующих

выплатах работников на основании решения (протокола) Комиссии по распределению средств стимулирующей части ФОТ и премиальных выплат работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» на период с сентября по декабрь и с января по август текущего года.

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ). При отсутствии средств, предусмотренных субсидией, выплата стимулирующих доплат приостанавливается либо прекращается.

6.5. Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, может быть лишен до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения руководителя учреждения.

6.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке премирования работников МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

7.4. 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, с учетом приложения 4 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 - 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.

7.5. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю 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.

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

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

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

7.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права,

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

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

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

8.2. 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.

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

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

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

8.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением.

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

8.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников учреждения.

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

8.7 Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»

<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Должности, профессии рабочих</i>	<i>Оклад (руб.)</i>
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	20540
«Должности педагогических работников»	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	10500
	2 квалификационный уровень	Концертмейстер	12350
		Педагог дополнительного образования	
		Педагог – организатор	
	3 квалификационный уровень	Социальный педагог	14000
		Педагог – психолог	
	4 квалификационный уровень	Методист	16500
		Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	
		Учитель	
		Педагог - библиотечный работник	
6 квалификационный уровень	Тьютор	16500	
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	6420
		Делопроизводитель	
		Архивариус	
		Секретарь – машинистка	
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Калькулятор	6700
		Лаборант	
		Инспектор по кадрам	
	2 квалификационный уровень	Диспетчер	6970
		Заведующий канцелярией	

		Заведующий хозяйством	
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	7550
		Специалист по кадрам	
		Экономист	
		Инженер	
		Специалист по охране труда	
		Документовед	
		Инженер по охране труда и техники безопасности	
		Инженер – программист (программист)	
	3 квалификационный уровень	Бухгалтер	8070
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	8560
5 квалификационный уровень	Заведующая столовой	9290	
	Заместитель главного бухгалтера		
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Сторож	5300
		Вахтер	
		Уборщик служебных помещений	
		Дворник	
		Гардеробщик	
		Кухонный работник	
		Кладовщик	
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель	6230
		Буфетчик	
		Плотник	
	2 квалификационный уровень	Повар	6480
Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам	6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7700

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	Работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда: -при численности учащихся более 1000 человек -при численности учащихся менее 1000 человек	10% от ставки 8% от ставки
2	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);	15% на заработную плату
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных<1>:	
	- доплата за совмещение	по договоренности сторон
	- доплата за расширение зон обслуживания	по договоренности сторон
	- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	по договоренности сторон
	- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	В двойном размере в соответствии с ТК РФ
	- доплата за работу в ночное время (не менее 20%)	35% от часов ночного времени
	- доплата за работу с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы и нуждающимися в длительном лечении	20% от педагогической нагрузки
	- доплата за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)<2>	до 20% от педагогической нагрузки
- доплата за 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>	20% от педагогической нагрузки	

- доплата за работу педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятых в профильных классах<2>	до 15% от педагогической нагрузки
- доплата за заведование учебными кабинетами повышенной опасности (соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности): -физика, химия, биология, спортивные залы -технология	1% от оклада 2% от оклада
- доплата за классное руководство (областной бюджет) <3>	3000 рублей
- денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)<3>	5000 рублей
проверку письменных работ <3> -начальные классы -русский язык	3% от педагогической нагрузки
-математика -иностранный язык	1% от педагогической нагрузки
руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	5% от оклада
работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20% от оклада

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

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

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых директору,
заместителям директора,
педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях)
1	2	3
	-за педагогический стаж: 5-10 лет 10-15 лет от 15 и выше	10% от ставки 15% от ставки 20% от ставки
2.	-за квалификационную категорию: первая категория высшая категория	2% от учебной нагрузки 5% от учебной нагрузки
3.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5% от оклада
	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник	3% от оклада

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».	
--	--

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 - Управления 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.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
за сложность, напряженность

За сложность, напряженность до 100% от оклада	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях)
Перечень выплат стимулирующего характера	
Ведение профилактической работы по ГО и ЧС, проведение эвакуационных тренировок с обучающимися	10% от оклада
Работа по формированию транспортной культуры и безопасности дорожного движения	5% от оклада
Работа по профилактике и предотвращению несчастных случаев с обучающимися	10% от оклада
Внеклассная спортивно-оздоровительную работу с обучающимися	20% от оклада
Работа по организации ученического самоуправления	10 % от оклада
Работа по профориентации учащихся 7-9 классов	20 % от оклада
Ведение воинского учета по учащимся старших классов	10% от оклада
Работа по движению контингента	1 000 рублей
Работа и ведение документации по организации питания учащихся	10% - до 500 человек; 15% - свыше 500 человек
Обеспечение работы школьного сайта	15 % от оклада
Заведование музеем	10 % от оклада
Заполнение и ведение баз данных в АС «ГИС СГО»	20% от оклада
Заполнение и ведение баз данных в ФИС ФРДО	15 % от оклада
Заполнение информационной базы «Е-услуги»	15 % от оклада
Техническое сопровождение итоговых контрольных работ (ВПР, РИКО, 9,11-х классов)	20% от оклада
Работа с защищенным каналом электронной почты (получение и отправление конфиденциальной информации)	1 500 рублей
Работа в выпускных классах	10% - математика; 15% - русский язык
Методическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	10 % от оклада
Проведение открытых методических мероприятий для молодых специалистов	5% от оклада
Организация олимпиадного движения • в начальной школе, • в основной школе, • в средней школе	10 % от оклада 10 % от оклада 10 % от оклада
Ведение книги протоколов педсоветов	10 % от оклада
Оформление, систематизация различных протоколов собраний (Советов школы, совещаний с учителями, собраний трудового коллектива)	10 % от оклада
Сопровождение учащихся во внеурочное время	30 % от оклада

Работа в «Эстет-классе» (классе полного дня)	90 % от оклада
Кураторство класса «АРПО-Дети»	65% от оклада
Работа по оформлению школы	50 % от оклада
Подготовка к праздничным мероприятиям и конкурсам (изготовление костюмов и реквизита)	40 % от оклада
Ведение экологической работы	10 % от оклада
Организация повышения квалификации педагогических кадров (курсы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров)	10% от оклада
Сопровождение группы учащихся на плановые мероприятия районного и городского уровней (олимпиады, конкурсы, концерты, спортивные мероприятия)	10% от оклада
Работа в постоянно действующей комиссии по обследованию условий жизни обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации	4% от оклада
Работа по информированию участников образовательного процесса (размещение, отслеживание актуальности, обновление информации по направлениям деятельности на стендах ОУ)	2% от оклада
Сбор и предоставление различной запрашиваемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации	2% от оклада
Валеологическая работа (пропаганда здорового образа жизни, проведение мероприятий по здоровьесбережению)	5% от оклада
Оперативное взаимодействие с участниками образовательного процесса	5% от оклада
Сохранность имущества, поддержание надлежащего порядка в рабочем кабинете, мастерской, спортивном зале, актовом зале, танцевальном зале	10 % от оклада
Бережное отношение к энергоресурсам	5% от оклада
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	5% от оклада
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, создание медиатеки, банка информационных ресурсов, дидактического материала и пр.)	10 % от оклада
Организация и проведение работы по сопровождению обучающихся и воспитанников в рамках работы над групповыми и индивидуальными проектами	10 % от оклада
Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5% от оклада
Работа с социальными партнерами по реализации образовательных программ школы	5% от оклада
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и работников ОУ (праздники здоровья, дни здоровья и т.д.)	3% от оклада
Организация и проведение общешкольных КТД по параллелям	5% от оклада
Подготовка и представление видеоотчётов проведённых мероприятий	3% от оклада
Работа с работниками школы по оформлению печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия	20% от оклада
Своевременное выполнение курьерских обязанностей	20% от оклада
Работа по защите персональных данных всех участников образовательного процесса	50% от оклада
Ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся и	20% от оклада

мониторинга ОУ в системе образования города Челябинска в интеллектуальных конкурсах в течение учебного года	
Подготовка внеплановых документов по направлениям деятельности	20% от оклада
Контроль за сохранностью, ведением и заполнением документации обучающихся (личных дел, похвальных листов, аттестатов, медицинских карт)	20% от оклада
Работа с записями видеорегистраторов, сохранение и резервирование необходимой информации	20% от оклада
Сопровождение обучающихся на медицинские осмотры в ГБУЗ «ОКБ№ 2», в ГБУЗ «ОКБ№ 11»,	1% от оклада
Организация методической работы	10% от оклада
Проведение учебных занятий без деления на подгруппы (для учителей иностранного языка и информатики и ИКТ)	35% от оклада
Выполнение функций дежурного администратора по субботам	30% от оклада
Руководство школьными методическими объединениями	20% от оклада

Показатели эффективности деятельности учителя

Выплаты за качество выполняемых работ

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³ до 100% от оклада	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях
Разработка и внедрение проектов разных уровней (городского, областного, федерального)	10 % от оклада
Постоянное участие в мероприятиях, проводимых на уровне школы, района, города	10 % от оклада
Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов и др.	3% от оклада
Работа в творческих группах	5% от оклада
Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, написание авторских учебных программ, курсов учебных пособий	5% от оклада
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	3% от оклада
Публикации педагогических работников (методические пособия, сборники, СМИ, сайт школы)	5% от оклада
Разработка и реализация персонифицированной программы повышения квалификации	3% от оклада
Участие в реализации мероприятий Комплекса ГТО	10% от оклада
Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов	10 % от оклада
Организация методической работы	10 % от оклада
Дополнительная работа с одарёнными и мотивированными детьми	10% от оклада
Дополнительная работа по изучению предмета учащимися на продвинутом уровне (привлечение и работу со специалистами вузов, иностранными специалистами и др.)	20 % от оклада
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	10% от оклада
Дополнительная работа по предмету во внеурочное время с учащимися, трудно усваивающими программный материал	10 % от оклада
Работа по военно-патриотическому воспитанию учащихся	20 % от оклада
Кураторство ученического самоуправления	10 % от оклада
Высокие показатели работы учителя как классного руководителя (по результатам рейтинга классных коллективов)	10 % от оклада
Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов	5% от оклада
Активная работа с родительской общественностью	10 % от оклада
Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада
Организация работы медицентра ОУ	10 % от оклада

Ведение работы по освещению деятельности ОУ в интернет пространстве	2% от оклада
Ведение профилактической и разъяснительной работы с обучающимися в интернет пространстве и социальных сетях	3% от оклада
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение мероприятий в рамках родительского всеобуча, разработка и проведение совместных творческих проектов и общешкольных мероприятий и др.)	10 % от оклада
Ведение мониторинга интеллектуального марафона обучающихся (школьного этапа)	2% от оклада

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Критерии оценки педагога- психолога, социального педагога, тьютора
Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³ до 100% от оклада	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях
Дополнительная профилактическая работа с «трудными» учащимися	10 % от оклада
Дополнительная работа с опекаемыми детьми, учащимися из неполных семей и детьми «группы риска», детьми с ОВЗ	10 % от оклада
Постоянное участие в мероприятиях, проводимых на уровне школы, района, города	10 % от оклада
Работа в творческих группах	5% от оклада
Проведение мастер-классов, тренингов, обучающих семинаров с педагогами	10 % от оклада
Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов и др.	2% от оклада
Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов	5% от оклада
Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада
Ведение профилактической и разъяснительной работы с обучающимися в интернет пространстве и социальных сетях	3% от оклада
Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися	5 % от оклада
Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	10 % от оклада
Ведение систематической дополнительной работы с учащимися, испытывающими затруднения в обучении и часто пропускающими занятия	10 % от оклада
Индивидуальная работа с опекаемыми детьми, учащимися из неполных семей, детьми с ОВЗ	10 % от оклада
Индивидуальная работа с детьми «группы риска»	10 % от оклада
Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся (снятие с учёта в школе, снятие с учёта в КДН)	10 % от оклада
Отсутствие или уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	10 % от оклада
Отсутствие или уменьшение правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	10 % от оклада
Отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид)	10 % от оклада
Уменьшение случаев употребления учащимися ПАВ	5 % от оклада
Ведение работы по освещению деятельности ОУ в интернет пространстве	1% от оклада

Сопровождение учащихся во внеурочное время	30 % от оклада
Работа с одарёнными и мотивированными детьми	10 % от оклада
Реализацию инновационных проектов разных (городского, областного) уровней	20% от оклада
Сотрудничество с социальными партнерами	10 % от оклада
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение мероприятий в рамках родительского всеобуча, разработка и проведение совместных творческих проектов и общешкольных мероприятий и др	10 % от оклада
Работа по военно-патриотическому воспитанию учащихся	20% от оклада
Публикации педагогических работников (методические пособия, сборники, СМИ, сайт школы)	5 % от оклада

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Критерии оценки педагога дополнительного образования, педагога-организатора
Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³ до 100% от оклада	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях
Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных дополнительным образованием	10 % от оклада
Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	10 % от оклада
Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, школьный уровень)	10 % от оклада
Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр.	20 % от оклада
Работа по созданию костюмов к проводимым мероприятиям	20 % от оклада
Дополнительная профилактическая работа с «трудными» учащимися	10 % от оклада
Дополнительная работа с опекаемыми детьми, учащимися из неполных семей и детьми «группы риска», детьми с ОВЗ	10 % от оклада
Постоянное участие в мероприятиях, проводимых на уровне школы, района, города	10 % от оклада
Эффективная работа по привлечению учащихся группы риска в коллективы дополнительного образования	10 % от оклада
Работа в творческих группах	5% от оклада
Проведение мастер-классов, тренингов, обучающих семинаров с педагогами	10 % от оклада
Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов и др.	2% от оклада
Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов	5% от оклада
Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада
Ведение профилактической и разъяснительной работы с обучающимися в интернет пространстве и социальных сетях	3% от оклада
Ведение работы по освещению деятельности ОУ в интернет пространстве	2% от оклада
Реализация дополнительных проектов (оформление выставок, экспозиций, проведение концертов, смотров и др. общешкольных отчётных мероприятий 1 раз в триместр)	20% от оклада
Проведение дополнительных мероприятий в каникулярные периоды времени	20% от оклада

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Критерии оценки педагога-библиотекаря

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³ до 100% от оклада	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	5% от оклада
Качественное ведение библиотечной документации	2% от оклада
Своевременная сдача отчетности	5% от оклада
Образцовое содержание библиотеки	2% от оклада
Формирование и постоянное обновление (пополнение) библиотечного фонда	5% от оклада
Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	5% от оклада
Своевременное формирование общешкольного заказа	5% от оклада
Содержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии	5% от оклада
Сохранность библиотечного фонда	2% от оклада
Рост количества учащихся, пользующихся библиотекой (не менее 40%)	10% от оклада
Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся	2% от оклада
Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада

Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала

(заведующий хозяйством, инженера, инженера-программиста, лаборант, специалиста по охране труда, юрисконсульт, контрактный управляющий, секретарь-машинистка, делопроизводитель, специалист по кадрам)

	Критерии оценки	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях)
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Образцовое содержание рабочего места	5% от оклада
	Своевременная сдача отчетности	5% от оклада
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	5% от оклада
	Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада
	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности вышестоящих органов	20 % от оклада
	Высокое качество оформления документации	10 % от оклада
	Консультационная работа с сотрудниками и родителями	2 % от оклада
	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	10 % от оклада
	Личный вклад в развитие инфраструктуры образовательного учреждения	20 % от оклада
	Участие в общественных мероприятиях (спортивных, субботниках, культурно-массовых и т.д.)	5% от оклада
	Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки
Рационализаторские предложения по совершенствованию работы (участков, служб и т.д.)		2 % от оклада
Разработка необходимых локальных актов		10 % от оклада
Ведение личных кабинетов организации в различных информационных системах		30 % от оклада
Умение принимать решения и самостоятельно найти выход из сложившейся ситуации		10 % от оклада
Своевременное отслеживание, изучение и применение новых нормативно-правовых актов в работе		20 % от оклада
Оперативное взаимодействие с участниками образовательного процесса		5% от оклада
Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности		5% от оклада
Эффективная организация документооборота		10 % от оклада
Участие в семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах		5% от оклада

**Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала
(сторож, уборщик служебных помещений, дворник,
гардеробщик, вахтёр, плотник)**

	Критерии оценки	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма в рублях)
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Образцовое содержание рабочего места	5% от оклада
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	5% от оклада
	Активное участие в организации работы ОУ	20 % от оклада
	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	10 % от оклада
	Участие в общественных мероприятиях (спортивных, субботниках, культурно-массовых и т.д.)	5% от оклада
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	10 % от оклада
	Участие в подготовке школы к новому учебному году	10 % от оклада
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	20 % от оклада
	Бесперебойная работа хозяйственно-технической службы	10 % от оклада
	Оказание помощи в устранение аварийных и внештатных ситуациях	10 % от оклада
	Отсутствие нарушений по результатам проверок	5% от оклада
Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)*	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	10 % от оклада
	Рационализаторские предложения по совершенствованию работы (участков, служб и т.д.)	2 % от оклада
	Умение принимать решения и самостоятельно найти выход из сложившейся ситуации	10 % от оклада
	Оперативное взаимодействие с участниками образовательного процесса	5% от оклада
	Эффективная организация трудовой деятельности: умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию	10 % от оклада
	Применение в работе современных форм и методов организации труда	10 % от оклада
	Своевременность и качество выполнения заданий и поручений заместителя директора по АХР, директора школы	20 % от оклада
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы	20 % от оклада
	Отсутствие нарушений, административных взысканий	10 % от оклада
	Оперативное взаимодействие с участниками образовательного процесса	5% от оклада
	Сдача служебных материалов, отчетов, запросов в установленные сроки	1 % от оклада

**Показатели эффективности деятельности
заместителей директора и начальника обособленного структурного
подразделения**
личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии эффективности	Оценка %	Должность
Высокий стабильный уровень в рейтинге общеобразовательных учреждений Ленинского района, г. Челябинска	5%	Все заместители
Личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях	1%	Заместитель по развитию, УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Участие учреждения в инновационной деятельности	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Организация и проведение на базе школы мероприятий на разных уровнях (район, город, область)	1%	Заместитель по развитию, УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2%	Все заместители
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников школы и родителей	2%	Все заместители
Организация олимпиад	1%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Повышение профессионального мастерства, участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах,	1%	Все заместители
Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	10%	Все заместители
Выполнение предписаний надзорных органов в указанные сроки и в полном объеме	2%	Все заместители
Выполнение учреждением в полном объеме муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с собственной компетенцией	10%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Выполнение плана мероприятий по повышению эффективности работы учреждения ("дорожной карты") в пределах собственной компетенции	2%	Все заместители
Участие ОУ в Календаре массовых мероприятий	2%	Все заместители
Реализация мероприятий по здоровьесбережению детей в ОУ	1%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением

Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Высокий уровень организации реализации образовательной программы школы	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	5%	Заместитель по УВР, заведующий обособленным структурным подразделением
Организация предпрофильного и профильного обучения	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	2%	Заведующий обособленным структурным подразделением
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1%	Все заместители
Высокий уровень ведения документации по направлению деятельности	10%	Все заместители
Высокий уровень работы с ЦРО, ГМО учителей	5%	Заместитель по УВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Отсутствие случаев детского травматизма	10%	Заместитель по УВР, ВР, заведующий обособленным структурным подразделением
Высокий уровень организации взаимодействия школы со среднеспециальными, высшими учебными заведениями, социальными партнерами	3%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Высокий уровень мероприятий, направленных на внедрение концепции воспитательной работы по Челябинской области	3%	Заместитель по ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Доля (более 40%) детей ОУ получающих услугу дополнительного образования	10%	Заместитель по УВР, ВР, заведующий обособленным структурным подразделением
Укомплектованность педагогическими кадрами согласно штатному расписанию	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР
Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	5%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Проведение мероприятий, направленных на оптимизацию расходования бюджетных и внебюджетных средств	20%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Подготовка документации на качественно высоком уровне	2 %	Все заместители
Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок	1%	Заместитель директора по развитию, заместитель

во всех помещениях школы, включая учебные кабинеты		директора по АХР
Качественная подготовка школы к новому учебному году	5%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	2%	Заместитель по УВР, ВР, НМР, заведующий обособленным структурным подразделением
Организация питания обучающихся 1-11 классов	10%	Все заместители
Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности подчиненных работников	2%	Все заместители
Улучшение материально-технической базы (эффективное приобретение оборудования, инвентаря)	2%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Эстетическое оформление ОУ, кабинетов, состояние пришкольной территории	1%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	2%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Бесперебойная работа хозяйственно-технических служб учреждения и координация деятельности подрядчиков по обслуживанию и эксплуатации здания и оборудования	1%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР
Эффективная организация хозяйственной деятельности школы	10%	Заместитель директора по развитию, заместитель директора по АХР

**Показатели эффективности деятельности
бухгалтерии**

Критерий	Индикативные показатели	Должность работника	Цена индикатора в %
Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	Главный бухгалтер	20%
	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов	Главный бухгалтер	3%
	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	Главный бухгалтер	10%
	Организация закупок в соответствии с действующим законодательством: -отсутствие сбоев в организации закупок для нужд Учреждения; -правильность оформления технической документации; -своевременное заключение муниципальных контрактов; -контроль	Главный бухгалтер	10%
	Работа с основными средствами Учреждения: -своевременный учет материальных ценностей; -инвентаризация; -сохранность и контроль за имуществом; -ведение соответствующей документации по своевременному списыванию	Все работники	10%
	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	Главный бухгалтер	10%
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Все работники	10%
	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	Все работники	10%
	Отсутствие необоснованной просроченной задолженности по налогам и сборам (своевременное	Все работники	10%

	перечисление средств)		
	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	Все работники	10%
	Качественное выполнение мероприятий по обеспечению эффективного и целевого использования средств	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Своевременный контроль, за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Соблюдение порядка документального оформления и своевременного отражения на счетах бухгалтерского учёта операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Все работники	2%
	Соблюдение финансовой и кассовой дисциплин	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	5%
	Оказание сотрудникам школы методической помощи в финансовых вопросах	Все работники	2%
	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	3%
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школ	Все работники	5%
	Своевременное устранение замечаний и ошибок, выявленных при внутреннем контроле	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	2%
	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	Все работники	10%
Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)*	Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	20%
	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренинга	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер,	5%

		бухгалтер	
	Своевременность и качество выполнения заданий и поручений главного бухгалтера	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	20%
	Своевременность размещения информации (отчетности) в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	20%
	Уровень освоения, владения и использования информационных технологий	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Оперативное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%
	Качество подготовленной отчетности	Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	10%

**Перечень расходования средств экономии ФОТ (при наличии фонда),
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»**

№ п/п	Наименование профессий	Размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1	Разовое премирование и выплаты:	
	- в связи с уходом на пенсию	5000 рублей
	- за высокие результаты в мероприятиях городского, регионального и всероссийского уровней по календарю массовых мероприятий	за 1 место 2500 руб. за 2 место 1750 руб. за 3 место 1000 руб.
	- за высокие результаты в мероприятиях районного уровня	за 1 место 1500 руб. за 2 место 1000 руб. за 3 место 500 руб.
	- лауреатам конкурса профессионального мастерства	5000 рублей
	- по итогам работы за высокие качественные показатели	до 100% от оклада
	- учителям, подготовившим призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников Всероссийского этапа	10 000 рублей
	- учителям, подготовившим победителей и лауреатов всероссийской олимпиады школьников областного этапа	4000 рублей
	- в связи с юбилеем работника школы (45,50, 55, 60 лет и т.д.)	5000 рублей
2	Материальная помощь:	
	- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семьи умершего работника школы	4000 рублей
	- на оздоровление	4000 рублей
3	Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:	
	- в связи с переездом на новое место жительства	2 дня
	- при бракосочетании работника	3 дня
	- смерть детей, родителей, супруга, супруги	3 дня

**Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работникам
МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»**

№ п/п	Наименование профессий	Продолжительность рабочего времени
1	Продолжительность рабочего времени устанавливается:	
	педагогическим работникам: - педагог-психолог - социальный педагог - педагог-организатор - педагог-организатор ОБЖ - тьютор	36 часов в неделю
	- учебно- вспомогательному персоналу	40 часов в неделю
	- обслуживающему персоналу	40 часов в неделю
	- административно – управленческому персоналу	40 часов в неделю
2	Нормы часов педагогической нагрузки на ставку заработной платы	
	- учителям - педагогам дополнительного образования	18 часов в неделю
3	Нормы часов в смену и график работы устанавливаются:	
	- вахтерам с 07.00 до 19.00	2 смены через 2 дня по 12 часов в смену, воскресенье и праздничные дни - выходной
	- сторожам с 19.00 до 07.00	1 смена через 2 дня по 12 часов в смену, воскресенье и праздничные дни по 24 часа

Объемные показатели для оценки сложности руководства учреждением

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях Количество обучающихся, воспитанников в классах (группах) С(К)О в ОУ Количество обучающихся, находящихся на домашнем обучении	из расчета за каждого обучающегося	0,3 0,5 0,5
2.	Количество воспитанников в дошкольных учреждениях (отделениях)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮШОР), туристско-краеведческой направленности	из расчета за каждого воспитанника	0,5
5.	Наличие в учреждениях дополнительного образования детей, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮШОР): - спортивно-оздоровительных групп, - учебно-тренировочных групп, - групп спортивного совершенствования, - групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу, за каждого воспитанника дополнительно, за каждого воспитанника дополнительно. за каждого воспитанника дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
6.	Количество обучающихся, воспитанников в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	из расчета за каждого воспитанника	0,5
7.	Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого воспитанника	1
8.	Количество детей-инвалидов в образовательных учреждениях	из расчета за каждого воспитанника дополнительно	0,3

9.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
10.	Количество профильных классов	за каждый класс	3
11.	Наличие группы продленного дня	за каждую группу	3
12.	Наличие групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	за каждую группу	3
13.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп	10
		за наличие 4 и более групп или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
14.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при образовательном учреждении)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		от 200 до 400 человек	40
		свыше 400 человек	50
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый объект	50
16.	Наличие в образовательном учреждении более 2 компьютерных классов, имеющих санитарно-эпидемиологическое заключение	за каждый класс	10
17.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
18.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивного зала - тренажерного зала - спортивной площадки - лыжной базы - стадиона - бассейна - учебных мастерских - библиотеки - музея	за каждый вид	
			10
			10
			15
			15
			25
			25
			5
	5		
	5		

	- актового зала - музыкального зала - прогулочных площадок (за каждую) - компьютерного игрового комплекса (для дошкольных образовательных учреждений)		5 5 5 10
19.	Наличие медицинского центра, имеющего лицензию на оказание данного вида услуг		25
20.	Наличие оборудованного медицинского кабинета		15
21.	Наличие столовой (пищеблока): - работающей на сырье - работающей на полуфабрикатах - буфет-раздаточная		15 10 5
22.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, зимнего сада	за каждый вид	20
23.	Наличие собственных: котельной (бойлер), очистных и других сооружений, жилых домов, гаражей	за каждый вид	20
24.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п.14	за каждое здание	20
25.	Наличие действующих автотранспортных средств, катеров, картингов, мотоциклов и другой техники, используемых для осуществления образовательного и (или) учебно-тренировочного процесса	за каждый вид	10
26.	Наличие в образовательном учреждении кадетских классов	за каждый класс	3

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений по показателю "количество работников в Учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.