

Принято на собрании трудового
коллектива

МАОУ «Гимназия №100
г. Челябинска»

Саф

Председатель ПК: Сафина А.Р.
Протокол № 2 от 27.11.2021

Утверждено:

Директор

МАОУ «Гимназия №100
г. Челябинска»



Зайцева Н.А.

Приказ № 03-01/10-02
от 27.11.2021

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №100 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Решением Челябинской городской думы от 27.10.2020 №13/4 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 №14/18 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы четвертого созыва 20.11.2012 № 38/ 20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 43-20 от 25.06.2013 года «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений,

подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 года № 12/23, письма Комитета по делам образования города Челябинска от 31 августа 2015 года № 16-01/3868, Решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «Об утверждении Положения оплаты труда работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, с решением Челябинской городской думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с Решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 №24/9 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – учреждения).

3. Система оплаты труда работников МАОУ «Гимназия №100 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, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 11 к настоящему Положению.

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. 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.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и наук Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. 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.

16. 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.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

20. 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

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений 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, привлекаемых для работы в учреждение 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 при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (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 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 (эффективных контрактах), согласно приложению 3 к настоящему Положению.

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 30.07.2014 № 720 «Об изменении некоторых актов Правительства РФ и признании утратившего силу Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 №870 » и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

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.

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

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

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. 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 руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 11 к настоящему Положению.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам, 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 не менее 20 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) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу - 20 %;

- работу в гимназии, реализующую образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющую психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся,

испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20 %;

32. Повышенная оплата устанавливается 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) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. 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.

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 4-6, 9-11 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются

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 28.06.2 №920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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 выплатае.

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

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

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

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

39. Оценка сложности труда директора гимназии, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 8 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

| № п/п | Тип образовательного учреждения | Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда | | | | | |
|-------|---------------------------------|--|-----------------|----------------|---------------|---------------|--------|
| | | высшая | I | II | III | IV | V |
| 1. | Общеобразовательные учреждения | Свыше 1700 | от 1301 до 1700 | от 701 до 1300 | от 451 до 700 | от 351 до 450 | до 350 |

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

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

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

42. Размер должностного оклада директора МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору гимназии приказом 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 VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору гимназии приказом 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 10 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

45. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

46. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников гимназии устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

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

49. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

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

51. 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.

52. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения. Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

53. 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 VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 5 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

57. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю

оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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

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

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

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

59. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, согласно приложению 7 настоящего Положения.

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

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

61. 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.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

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

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

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

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

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

| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 5234 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6228 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 6580 |

| | | |
|----------------------------|---|------|
| | рабочих | |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7641 |

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих <1>**

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор | 5177 |

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

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник | 5878 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория | 6116 |

| 1 | 2 | 3 |
|----------------------------|--|------|
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6580 |
| 4 квалификационный уровень | Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6942 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 7167 |

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

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юристконсульт | 7054 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7403 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7754 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8229 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8930 |

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

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела | 11642 |
| 2 квалификационный уровень | Главный: аналитик, эксперт, энергетик | 12693 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 18570 |

При применении должностного наименования «заместитель» общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

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

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 6228 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 6465 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6942 |

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 9600 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 11300 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; | 12800 |

| | | |
|----------------------------|---|-------|
| | старший тренер-преподаватель | |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 15100 |

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|----------------|
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> | 15869 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 18807 |

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

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

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

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

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

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

| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|--|----------------|
| Звукооператор; монтажер; библиотекарь | 5765 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
|---|----------------|
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой | 7641 |

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

| Уровень квалификации | Должности | Оклад (рублей) |
|----------------------------|--|----------------|
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7054 |
| 6 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7403 |
| 7 квалификационный уровень | Контрактный управляющий; ведущий специалист | 7754 |
| 8 квалификационный уровень | Ведущий специалист | 8229 |

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»».

к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия №100 г. Челябинска»**

| № п/п | Перечень выплат компенсационного характера | Максимальный размер выплат по МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (% от оклада или фиксированная сумма) |
|----------|---|--|
| 1. | За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (на основании карт рабочих мест специальной оценки условий труда) | По классам (подклассам) условий труда 3.1 – 8% 3.2 – 12% 3.3 и 3.4 – 16% |
| 2. | За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: | |
| 1) | за совмещение профессий (должностей) | 100% |
| 2) | За расширение зон обслуживания | 100% |
| 3) | За увеличение объема работы | 100% |
| 4) | За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы) | 100% |
| 5) | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| 6) | За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) | 35 % |
| 7) | За сверхурочную работу | - за первые два часа работы не менее полуторного размера; - за последующие часы – двойного размера |
| 3. | Выплаты за особенности и специфику работы в | |

| | | |
|-----------|---|----------------------------------|
| | отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися: | |
| 1) | За работу с обучающимися на дому или в медицинских учреждениях, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) к педагогическому персоналу | 20% |
| 2) | За работу в профильных классах педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение) | 15% |
| 3) | За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками | 20% |
| 4) | Классное руководство (областной бюджет) | 3000 руб. |
| 5) | Классное руководство (федеральный бюджет) | 5000 руб. |
| 6) | За проверку письменных работ: | |
| | по учебным предметам - русский язык, математика, начальная школа | 10% от основной учебной нагрузки |
| | по учебным предметам - иностранный язык | 5% от основной учебной нагрузки |
| 7) | За руководство школьными методическими объединениями: - от 5 до 10 человек при наличии в МО; - более 10 человек при наличии в МО; -заместителям директора за руководство МО | 10% 15% 3500 руб. |
| 8) | За работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20% |
| 4. | Уральский коэффициент | 15% |

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»**

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Максимальный размер по МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (% от оклада или фиксированная сумма) |
|-----------|--|---|
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | За сложность, напряженность: - за ведение внеклассной работы по физической культуре; - за работу с официальным сайтом учреждения; - за работу по формированию культуры безопасности на дорогах | 50% 50% 50% |
| 2) | За выполнение особо важных (срочных) работ – на время выполнения данной работы: - ведение протоколов педагогических советов, наблюдательного совета, органов самоуправления гимназии; - ведение документации и работы по постановке на воинский учет учащихся и сотрудников; - ведение документации и работа с различными категориями граждан (опекаемые, многодетные, малообеспеченные и т.д.) | 20 % 50% 50% |
| 2. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников | |
| | Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию | 5 % от основной учебной нагрузки 7 % от основной учебной нагрузки |
| 3. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - выполнение функций по организации олимпиадного движения в начальных классах - выполнение функций по организации олимпиадного движения в 5-11 классах - организация и проведение интеллектуальных конкурсов различного уровня - выполнение функций по организации исследовательской деятельности с учащимися, выполнение функций по реализации Программы «Шаг в будущее – Созвездие НТТИ» | 4000 руб. 5000 руб. 2000 руб. 3000 руб. |

| | | |
|-----------|---|-------------|
| | - выполнение функций по организации деятельности экологического направления | 3000 руб. |
| | - выполнение функций по организации деятельности технического направления | 3000 руб. |
| | - выполнение функций по обеспечению информационной среды гимназии, выпуск печатной продукции методической и презентационной направленности | 3200 руб. |
| | - выполнение функций куратора цифровой среды | 3000 руб. |
| | - выполнение функций опорного классного руководителя | |
| | - выполнение функций организатора профориентационной работы в гимназии | 10 000 руб. |
| | - сопровождение учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов | 1000 руб. |
| | - выполнение функций организатора деятельности по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма | 3000 руб. |
| | - выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности учреждения, по ГО и ЧС | 3000 руб. |
| | - выполнение функций наставника для молодых и начинающих специалистов | 2000 руб. |
| | - выполнение функций технического и организационного сопровождения электронного журнала и других электронных ресурсов, баз данных и т.д. | 3000 руб. |
| | - выполнение функций по организации питания учащихся | 7000 руб. |
| | - руководство творческими, рабочими группами педагогов в рамках методической и инновационной деятельности гимназии | 2000 руб. |
| | - выполнение функций руководителя открытого культурно-образовательного центра по поддержке и развитию детского и юношеского чтения и координации сетевых сообществ; | |
| | выполнение функций руководителя информационно-библиотечного центра | 3000 руб. |
| | - выполнение функций участников экспертного, координационного совета по различным направлениям педагогической деятельности | 2000 руб. |
| | - выполнение функций участников рабочей, творческой групп педагогов | 1000 руб. |
| 4. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | 10% 15% |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный 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», | 10% |

| | | |
|-----------|---|---|
| | «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 начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры». | |
| 5. | Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет³ | |
| 1) | Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы в данных должностях: - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше Пересмотр стажа работы ежегодно на 1 сентября текущего года | 2 % от оклада 3 % от оклада 5 % от оклада |
| 6. | Премияльные выплаты по итогам работы ** | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период (за месяц, триместр, полугодие, квартал, год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за индивидуальные и коллективные результаты труда по итогам работы при отсутствии дисциплинарных взысканий. При премировании учитывается: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий | 500 – 15100 руб. или до 100 % от оклада, исходя из ФОТ |
| 2) | За высокие результаты работы с учащимися при подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям и др. | 100% |
| 3) | За эффективную методическую работу (высокая оценка по итогам участия в семинарах, конференциях, представлении | 100% |

| | | |
|----|---|---------------|
| | опыта, профессиональные конкурсы, конкурсы учебных кабинетов, организация и проведение вебинаров), за инновационную деятельность | |
| 4) | За подготовку учреждения к новому учебному году | 100% |
| 5) | Единовременное премирование | Приложение 11 |

Примечания:

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

** Размер премиальных выплат не может превышать 12 окладов в год.

1. Устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

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

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

4. Профессиональное мастерство - высокий уровень деятельности в ходе выполнения работником своих обязанностей. Проявляется в точных, безошибочных действиях работника, в творческом использовании и применении им своей подготовленности. Внутренней основой профессионального мастерства работника является система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающая профессии, ее целям и задачам. Профессиональные знания работника характеризуются осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности.

5. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора гимназии,
главному бухгалтеру**

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Максимальный размер выплат по МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (% от оклада или фиксированная сумма) |
|---------------|--|---|
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | За выполнение особо важных (срочных) работ /Качественное выполнение порученной срочной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения | 50% |
| 2) | За работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 3800 руб. |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (назначается приказом директора в соответствии с показателями эффективности управленческой деятельности) | |
| 2.1.1. | <u>Заместитель директора:</u> | |
| | <u>Эффективность управленческой деятельности:</u> | |
| | - выполнение муниципального задания в полном объеме | 10% |
| | - уровень освоения учащимися общеобразовательных программ, реализуемых в учреждении (адаптированных, углубленных, профильных) не менее 90% | 5% |
| | - доля учащихся, осваивающих дополнительные образовательные программы, в т. ч. в рамках внеурочной деятельности от 80% | 10% |
| | - наличие выпускников, получивших по итогам ЕГЭ наивысшее количество баллов (90 и более) | 10% |
| | - положительная динамика результатов итоговой аттестации по сравнению с прошлым годом | 5% |
| | - отсутствие нарушений на ППЭ в ходе ГИА | 5% |
| | - учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой | 5% |
| | - участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, наличие призеров и победителей | 10% |
| | - выполнение работниками и учащимся испытаний ГТО (10% и более) | 5% |
| | - участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций различного уровня (3 и более в год) | |

| | | |
|---------------|--|-----|
| | - наличие учащихся победителей и призеров регионального уровня (Всероссийская и областная олимпиады, олимпиада «Звезда») в положительной динамике | 10% |
| | - наличие учащихся победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов, соревнований регионального, всероссийского и международного уровня (свыше 20 человек) | 10% |
| | - наличие победителей и призеров олимпиад младших школьников различного уровня (свыше 5 человек) | 5% |
| | - удовлетворенность родителей условиями и качеством предоставляемой услуги (результаты анкетирования на сайте учреждения) | 5% |
| | - отсутствие нарушений в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования | 5% |
| | - обеспеченность педагогическими кадрами, обеспеченность учебного плана учебниками | 5% |
| | - наличие регулярно обновляемой информации на официальном сайте учреждения в соответствии с законодательством, отсутствие замечаний по мониторингу сайтов | 5% |
| | - сформированность и сохранность контингента учащихся | 5% |
| | - положительная динамика в работе по повышению квалификации педагогических кадров, укомплектованность педагогическими кадрами | 5% |
| | - наличие публикаций по образовательной деятельности учреждения | |
| | - соблюдение санитарно-эпидемиологических требований в части организации образовательного процесса | 5% |
| | - руководство общегимназическими, учебными проектами (разработка, инициирование, организация и достижение поставленных задач) | 10% |
| | - личное участие в разработке различных программ, курсов и другой документации по организации образовательного процесса (разработка, выполнение) | 10% |
| | - высокие показатели по внедрению и реализации современных образовательных программ, технологий | 10% |
| 2.1.2. | Главный бухгалтер: | |
| | - отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 5% |
| | - оперативное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, соблюдение сроков предоставления отчетности | 5% |
| | - обеспечение показателей финансово-хозяйственной деятельности, характеризующие работу учреждения в части расходования фонда оплаты труда не ниже городских индикативных показателей | 5% |
| | - эффективное планирование и расходование бюджетных средств | 5% |
| | - выполнение плана внутреннего финансового контроля | 10% |
| | - сопровождение СОТ, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов, экономический анализ расчетов | 10% |
| | - ведение работы по с поставщиками и подрядчиками по соблюдению исполнения условий договоров | 10% |
| | - отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и | |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>подрядчиками по соблюдению сроков оплаты</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование в работе новых программных продуктов, освоение обновлений - обоснованность остатков на лицевых счетах учреждения по итогам отчетных периодов - своевременная подготовка и размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru - своевременное формирование и внесение информации об исполнении муниципального задания в системе «Сапфир» - своевременные экономические решения - отсутствие значимых замечаний по итогам проверок контролирующими органами | <p>5%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания* | |
| 1) | <p>За наличие ученой степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | <p>10%</p> <p>15%</p> |
| 2) | <p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения». | <p>10%</p> |
| <p>Примечания:</p> <p>* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.</p> | | |
| 4. | Премияльные выплаты по итогам работы * | |
| 1) | <p>По итогам работы за отчетный период (за месяц, триместр, полугодие, квартал, год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за индивидуальные и коллективные результаты труда по итогам работы при отсутствии дисциплинарных взысканий.</p> <p>При премировании учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий - отсутствие обоснованных обращений граждан на действия | <p>100%</p> |

| | | |
|----|--|---------------|
| | заместителей и главного бухгалтера | |
| 2) | Единовременное премирование | Приложение 11 |
| 3) | За подготовку учреждения к новому учебному году | 100% |
| 4) | За высокие показатели в инновационной деятельности учреждения | 100% |
| 5) | За организацию и проведение образовательных событий на муниципальном, региональном или всероссийском уровнях | 100% |

Примечания:

* Размер премиальных выплат не может превышать 12 окладов в год

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых
учебно-вспомогательному персоналу, специалистам и служащим,
рабочим МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»**

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Максимальный размер выплат по МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (% от оклада или фиксированная сумма) |
|----------|--|--|
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1 | <p>За сложность, напряженность</p> <ul style="list-style-type: none"> - расширение должностных обязанностей, связанных с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники, с электронной почтой и другими ресурсами - подготовка больших объемов документации - работа с библиотечным фондом - использование системы электронного обмена со сторонними организациями - работа по подготовке здания к эксплуатации в различных сезонных условиях - специфика исполнения трудовых обязанностей (невозможность прервать процесс выполняемой работы) - работа по подготовке здания к эксплуатации в различных сезонных условиях - поддержание служебных помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 100% |
| 1.2 | за выполнение особо важных (срочных) работ /качественное выполнение порученной срочной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности учреждения | 50% |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения: | |
| 2.1.1 | <p><i>Заведующий библиотекой, библиотекарь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результативное участие в городских, районных конкурсах библиотек - вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций - качественная и своевременная подготовка отчетов, ведение | 100% |

| | | |
|-------|--|--|
| | <p>документации, посещение организационно- методических мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественная работа по нормативно-правовому обеспечению деятельности библиотеки - ведение электронного мониторинга учебников - электронный заказ учебников - работа с учащимися по сохранности фонда библиотеки - информационное обеспечение деятельности библиотеки | |
| 2.1.2 | <p>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие значимых замечаний по результатам проверок контролирующих органов 10% - отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб работников и граждан 10% - оперативное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, соблюдение сроков предоставления отчетности 10% - использование в работе новых программных продуктов, освоение обновлений 10% - подготовка экономических расчетов, экономический анализ расчетов 10% - ведение работы по с поставщиками и подрядчиками по соблюдению исполнения условий договоров 10% - отсутствие необоснованной кредиторской/дебиторской задолженности 10% - ведение реестра договоров 10% - работа с информационной системой «Меркурий» 10% -выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии 20% | |
| 2.1.3 | <p>Специалист по кадрам, юристконсульт, делопроизводитель, архивариус, секретарь учебной части, контрактный управляющий</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов 10% - отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб граждан 10% - оперативное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, соблюдение сроков предоставления отчетности 20% - выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, контроль и ведение реестра договоров) 20% - организация работы по пропускному режиму (ведение и учет электронных карточек учащихся и сотрудников) 10% - ведение учета контингента учащихся и сотрудников в электронных системах (АС «Сетевой город») 20% - подготовка и обновление информации на официальном сайте гимназии в соответствии с законодательством 20% | |
| 2.1.4 | <p>Заведующий хозяйством</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов 10% - отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб граждан 10% | |

| | | |
|-------|---|------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - оперативное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, соблюдение сроков предоставление отчетности 10% - выполнение мероприятий по программе энергоэффективности деятельности учреждения 20% - выполнение мероприятий и требований по пожарной безопасности учреждения 20% - организация работы по пропускному режиму (безопасность) 10% - ведение качественной работы по комплексной безопасности учреждения 10% - выполнение условий заключенных контрактов, договоров по приемке МЦ 20% - подготовка и обновление информации на официальном сайте гимназии в соответствии с законодательством 20% | |
| 2.1.5 | <p>Лаборант, диспетчер, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, программист</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по результатам проверок контролирурующих органов - отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб граждан - оперативное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, соблюдение сроков предоставление отчетности - оперативное реагирование на сбои в работе различных систем учреждения - инициирование предложений по улучшению работы различных систем учреждения - отсутствие травм, профилактическая работа с коллективами сотрудников и учащихся | 100% |
| 2.1.6 | <p>Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, плотник</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов - отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб граждан - оперативное реагирование на заявки о выполнении работ - инициирование предложений по улучшению работы различных систем учреждения - обеспечение безопасных условий для учащихся и сотрудников, сохранности имущества - оперативное обеспечение безопасности территории учреждения в любые погодные условия | 100% |
| 3. | Премияльные выплаты по итогам работы специалистам и служащим, учебно-вспомогательному персоналу | |
| 1) | <p>1. По итогам работы за отчетный период (за месяц, триместр, полугодие, квартал, год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за индивидуальные и коллективные результаты труда по итогам работы при отсутствии дисциплинарных взысканий.</p> <p>При премировании учитывается:</p> | 150% |

| | | |
|----|--|---------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий - подготовка учреждения к новому учебному году <p>2. За качественную работу с документами при проведении внутренних и внешних контрольных мероприятий</p> | 100% |
| 4. | Премияльные выплаты по итогам работы рабочим | |
| 1) | <p>По итогам работы за отчетный период (за месяц, триместр, полугодие, квартал, год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за индивидуальные и коллективные результаты труда по итогам работы при отсутствии дисциплинарных взысканий.</p> <p>При премировании учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий - подготовка учреждения к новому учебному году | 200% |
| 5. | Единовременное премирование | Приложение 11 |

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и порядке выплаты материальной помощи работникам
МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год после распределения премиальной части, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь в целях социальной поддержки:

- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, супруга) - 4 000,00 рублей;

- в случае утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия и другого форс-мажорного обстоятельства – 10 000,00 рублей;

- при полученном увечье (на основании больничного листа с кодом 02, 04) – 5 000 рублей;

- в целях социальной защиты (оздоровление, приобретение лекарственных препаратов) - 4 000,00 рублей;

- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости, - в размере 5 000,00 рублей;

- в непредусмотренных обстоятельствах по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника, с указанием основания. Решение об оказании материальной помощи и ее размере оформляется приказом руководителя при согласовании с профсоюзным комитетом.

При стаже работы на момент выплаты до 1 года материальная помощь работникам МАОУ оказывается в индивидуальном порядке.

При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МАОУ.

Материальная помощь всем категориям работников выплачивается из расчета и в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Сумма материальной помощи не должна превышать 10 000 руб. в год.

Материальная помощь директору выплачивается на основании приказа председателя Комитета по делам образования города Челябинска, личного заявления.

Устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи:

- 1) потеря близких родственников;
- 2) утрата личного имущества;
- 3) полученное увечье;
- 4) социальная защита сотрудника;
- 5) увольнение, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением**

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

| | | категории | |
|-----|--|---|----|
| | | дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| | | дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень | 1 |
| 10. | Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных) | за каждый класс | 3 |
| 11. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации | | 20 |
| 12. | Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности*** | за каждый филиал, отделение | 50 |
| | Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования | за каждый филиал, отделение | 80 |
| 13. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения | за каждый объект | 50 |
| 14. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12 | за каждое здание | 20 |
| 15. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | за каждый вид | |
| | - спортивного зала | | 10 |
| | -тренажерного зала | | 10 |
| | - спортивной площадки | | 15 |
| | - хоккейного корта | | 15 |
| | - лыжной базы | | 15 |
| | - стадиона | | 25 |
| | - бассейна | | 25 |
| | - учебных мастерских | | 5 |
| | - библиотеки | | 5 |

| | | | |
|-----|---|-------------------|----|
| | - музея | | 5 |
| | - актового зала | | 5 |
| | - прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала) | | 5 |
| | - учебной предметной лаборатории | | 10 |
| 16. | Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности | | 15 |
| 17. | Наличие оборудованной столовой (пищеблока) | | 10 |
| | Самостоятельная организация питания | | 15 |
| 18. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада | за каждый вид | 20 |
| 19. | Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей | за каждый вид | 20 |
| 20. | Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |
| 21 | Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации | | 30 |

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<****> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

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

О порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1 Стимулирование работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (далее - гимназия) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников гимназии являются показатели качества и результативности профессиональной деятельности, строгое соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, успешное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя гимназии, решений педагогического совета гимназии.

1.2 В целях обеспечения государственно - общественного характера управления в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии, выплаты премий и материальной помощи (далее – Комиссия).

2. Организация деятельности комиссии

2.1 Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора.

2.2. Состав Комиссии утверждается в начале учебного года. В состав Комиссии входят члены администрации гимназии, руководители методических объединений гимназии, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, представители общественности (по согласованию).

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из членов Комиссии на первом заседании простым большинством голосов. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в учебный год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем комиссии, директором гимназии, председателем первичной профсоюзной организации, другими членами Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам гимназии

3.1. Выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения - качественное выполнение работ по реализации различных направлений деятельности гимназии (на основании приказа директора гимназии): могут назначаться не менее 2 раз в течение учебного года (в сентябре и январе) на полугодие. Другие стимулирующие выплаты могут начисляться по результатам и качеству деятельности сотрудников в течение года по решению Комиссии.

Стимулирование педагогов основывается на системе оценки качества образования, включающей в себя оценку качества образовательных результатов, оценку индивидуальных достижений учащихся, оценку качества процесса воспитания, оценку кадрового потенциала.

3.2 Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу распределяются следующим образом:

- проводится экспертиза портфолио педагогов руководителем кафедры/МО гимназии, заместителями директора гимназии, Комиссией по итогам учебного года;

- размер выплат для работников распределяется Комиссией по представлению директора.

3.3 Директор гимназии представляет для Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов, являющуюся основанием для их стимулирования.

3.4 Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации гимназии и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.5 С момента знакомства работников с итоговым протоколом Комиссии в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным параметрам в соответствии с направлением деятельности директору гимназии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим приложением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего приложения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый протокол.

3.6 На основании протокола Комиссией принимается решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам гимназии.

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

3.8. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями: выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы, учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, включаются в среднемесячную заработную плату в соответствии с законодательством.

3.9. При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
директору МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада) |
|----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | до 10 до 15 |
| 2) | 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 начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» | до 10 |

| | | |
|----|---|--------|
| | 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». | |
| 4. | Премияльные выплаты | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период | до 100 |

Примечания:

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

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

1) директору гимназии - приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя.

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» (далее- гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления в штате высококвалифицированных кадров.

2. В гимназии применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

3. Премии начисляется, на основании приказа директора, по согласованию с профсоюзным комитетом, по итогам работы в отчетном периоде и ограничиваются размером оклада.

Отчетными периодами являются:

- по итогу за месяц;
- по итогу за квартал;
- по итогу за триместр;
- по итогу за I полугодие учебного года;
- по итогу за I полугодие календарного года;
- по итогу за II полугодие учебного года;
- по итогу за 9 месяцев календарного года;
- по итогу за учебный год;
- по итогу года.

4. При наличии экономии фонда всем работникам гимназии по приказу директора производится единовременное премирование:

1) к праздничной календарной дате:

- День 8 Марта и 23 февраля – 2 000,00 рублей;
- День Учителя (5 октября) – 2 000,00 рублей;
- Новый год – 4 000,00 рублей;
- юбилеев, работающих в учреждении, в честь 50, 60, 70 - летия премировать в размере 5 000,00 рублей;
- Празднование юбилея гимназии – 3 000 рублей.

2) за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения РФ – 3 000,00 рублей;

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства Просвещения РФ – 5 000,00 рублей;

- при награждении государственными наградами, наградами Челябинской области, города Челябинска – 5 000,00 рублей.

5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- 1) неоднократном грубейшем нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - 2) систематическом нарушении трудовой дисциплины;
 - 3) недобросовестном отношении к работе.
6. По решению комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) работникам в следующих случаях:
- если работник проработал неполный отчетный период;
 - если работник уволился по собственному желанию;
 - наличие у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
 - наличие в отчетном периоде нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
 - ненадлежащее исполнение приказов и поручений руководителя;
 - наличие случаев отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах

| N п/п | Наименование профессии |
|----------|--|
| 1. | Аппаратчик гидролиза |
| 2. | Аппаратчик дегидрирования |
| 3. | Аппаратчик экстрагирования |
| 4. | Бутафор |
| 5. | Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей ("Технологическая", "Медпомощь" и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель |
| 6. | Газосварщик |
| 7. | Гример- постижер |
| 8. | Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам) |
| 9. | Испытатель двигателей |
| 10. | Макетчик театрально-постановочных макетов |
| 11. | Маляр |
| 12. | Машинист компрессорных установок |
| 13. | Машинист сцены |
| 14. | Машинист холодильных установок |
| 15. | Монтажник механического оборудования гидротехнических сооружений |
| 16. | Оптик медицинский |
| 17. | Осветитель |
| 18. | Паркетчик |
| 19. | Переплетчик |
| 20. | Плотник |
| 21. | Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности |
| 22. | Пожарный |
| 23. | Рабочие станочники: токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие, рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов и автоматики, в том числе принимающий непосредственное участие в учебном процессе |
| 24. | Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни |
| 25. | Радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры |
| 26. | Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования |
| 27. | Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов |
| 28. | Реставратор клавишных инструментов |

| | |
|-----|---|
| 29. | Реставратор смычковых и щипковых инструментов |
| 30. | Реставратор архивных и библиотечных материалов |
| 31. | Слесарь-инструментальщик |
| 32. | Слесарь-механик по радиоэлектронной аппаратуре |
| 33. | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике |
| 34. | Слесарь по ремонту автомобилей |
| 35. | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования <*> |
| 36. | Слесарь-ремонтник |
| 37. | Слесарь-сантехник |
| 38. | Слесарь-электромонтажник |
| 39. | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |
| 40. | Столяр |
| 41. | Таксидермист |
| 42. | Фотограф |
| 43. | Штукатур |
| 44. | Электрогазосварщик |
| 45. | Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования |
| 46. | Электромеханик по лифтам |
| 47. | Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин |
| 48. | Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинских оптических приборов |
| 49. | Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского рентгеновского оборудования |
| 50. | Электромеханик по ремонту и обслуживанию электронной медицинской аппаратуры |
| 51. | Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования |
| 52. | Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики |
| 53. | Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации |
| 54. | Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики |
| 55. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи |
| 56. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 57. | Электромонтер приемопередающей станции спутниковой связи |
| 58. | Электромонтер станционного оборудования радиофикации |
| 59. | Электромонтер станционного оборудования телеграфной связи |
| 60. | Электромонтер станционного оборудования телефонной связи |
| 61. | Электромонтер станционного радиооборудования |
| 62. | Электросварщик ручной сварки |
| 63. | Водители легковых и грузовых автомобилей, занятые в лесном хозяйстве |
| 64. | Машинист-крановщик, занятый в лесном хозяйстве |
| 65. | Слесарь по ремонту лесозаготовительного оборудования |
| 66. | Рамщик |

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, могут устанавливаться 9 - 10 разряды.