



# МАГНИТОГОРСКИЙ РАБОЧИЙ

ВТОРНИК  
21 ФЕВРАЛЯ 2017  
№ 25 (22423)



Издаётся с 1930 года

Интернет-версия: WWW.MR-INFO.RU

ДОСКА  
ОБЪЯВЛЕНИЙ  
www.mr-info.ru/board

НОВОСТЬ ДНЯ

## День мужественных

23 февраля в 10.00 у монумента

«Тыл и Фронт» состоится  
праздничное мероприятие,  
посвящённое

Дню защитника Отечества.

В нем примут участие глава города Сергей БЕРДНИКОВ, представители администрации города, районов, ОАО «ММК», МГСД, общественных и военно-патриотических организаций, городского совета ветеранов, силовых структур, ветераны Великой Отечественной войны, школьники, студенты вузов и ссузов. В 11.00 на Левобережном кладбище состоится возложение венков к братским могилам. Администрация Магнитогорска приглашает жителей города принять участие в мероприятии.

## Творчество всегда в цене

В Магнитогорской епархии подведены  
итоги творческого конкурса

«Бал моей мечты».

Он был организован отделом по делам молодежи Магнитогорской епархии в рамках подготовки к проведению V Сретенского благотворительного бала. В конкурсе принимали участие творческие коллективы, учреждения образования, семьи, клубы по интересам, индивидуальные исполнители в возрасте от шести до 18 лет. На творческий конкурс было представлено 197 работ. Победителями в номинации «Художественный рисунок» в своих возрастных категориях стали Кристина ТУРУСОВА (МУ ДО «ЛДДТ») и Елена САДУЛА (МУ ДО «ЛДДТ»). Победители в номинации «Мягкая игрушка» – Венера ЗАЙНАГБДИНОВА (МОУ «С(К)ОШ №4»).



# Мал, да прибыль дал

## Магнитогорск посетил бизнес-омбудсмен Челябинской области

**Уполномоченный по защите прав предпринимателей Александр ГОНЧАРОВ и представители бизнес-сообщества, общественных организаций нашего города обсудили за «круглым столом» актуальные и проблемные вопросы, связанные с предпринимательской деятельностью, а также выработали предложения по их решению.**

Глава города Сергей БЕРДНИКОВ отметил, что создание благоприятного предпринимательского климата и развитие механизмов поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства – приоритетные направления деятельности администрации Магнитогорска. Сегодня в сфере предпринимательства в нашем городе занято около семидесяти тысяч человек, в том числе в малом бизнесе около 60 тысяч, это треть от экономически активного населения Магнитки. Им приходится преодолевать проблемы, среди которых высокая налоговая нагрузка, недостаточная доступность кредитов, снижение потребительского спроса. При этом в Магнитогорске немало делается для поддержки малого и среднего бизнеса. Для индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, установлены понижающие коэффициенты по уплате налога на имущество физических лиц исходя из кадастровой стоимости объектов налогообложения. В 2016 году сумма налога уменьшилась сразу на 80 процентов, в нынешнем году уменьшится еще на 50 процентов, в 2018 – на 25 процентов.

Кроме того, администрация города установила льготные коэффициенты при расчете арендной платы за использование муниципального недвижимого имущества для предпринимателей и организаций, занятых в сфере образования, здравоохранения, спорта, культуры, управления многоквартирными домами. Сокращены сроки получения разрешений на строительство и территориальное планирование, техниче-

ское присоединение к сетям электро-, тепло-, газо-, водоснабжения и водоотведения.

Плюсом к этому в Магнитогорске утверждена «Дорожная карта по достижению показателей Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации». Такие карты были приняты на заседании совета по улучшению инвестиционного климата с участием губернатора Челябинской области Бориса ДУБРОВСКОГО. Они касаются внедрения ряда целевых моделей, среди которых получение разрешения на строительство, технологическое присоединение к электрическим сетям, сетям газоснабжения, подключение к инфраструктуре теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения, организация контрольно-надзорной деятельности и другие.

В Магнитогорске действует муниципальная программа оказания финансовой поддержки в виде субсидий на возмещение затрат, понесенных предпринимателями. В прошлом году такие субсидии на сумму 10,5 миллиона рублей получили 30 предпринимателей. Это в три раза больше, чем в 2015 году. Запланирована такая финансовая поддержка и в году нынешнем. Это будет возмещение затрат по уплате первого взноса и платежей по договорам лизинга, а также возмещение процентов по кредитам на приобретение оборудования.

Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Челябинской области отдал должное усилиям властей Магнитогорска. Александр Гончаров отметил значимость нашего города как одного из центров черной металлургии, обладающего мощной экономикой, и остановился на итогах деятельности структуры уполномоченного за прошлый год. Из пятисот обращений, поступивших в его адрес, двадцать четыре были из Магнитогорска. Среди них – жалобы на высокую арендную плату за земельные участки, поднимались проблемы арендных отношений, размещения нестационарных торговых объектов, внеплановых проверок. Бизнес-омбудсмен подчеркнул, что благодаря эффективному взаимодействию с главой Магнитогорска большая часть этих вопросов была решена

положительно, чему, в частности, способствовало и принятие закона об ответственности правоохранительных органов за необоснованное привлечение к уголовной ответственности субъектов малого и среднего предпринимательства. Южный Урал стал одним из первых регионов в России, где внедрена практика совместного приема уполномоченного по защите прав предпринимателей и представителей прокуратуры, показавшая себя положительным образом. Принято немало решений в пользу предпринимателей. Как подчеркнул Александр Гончаров, механизмы для того, чтобы защитить представителей малого и среднего бизнеса, у нас много.

О мерах поддержки предпринимательства, разработанных министерством экономического развития Челябинской области, говорил заместитель министра Артем НОВИКОВ. Он рассказал о деятельности регионального фонда развития малого и среднего бизнеса, на базе которого открыт центр поддержки предпринимательства, и его возможностях. Эти механизмы способствуют формированию понимания у предпринимателей, где именно и какой вид поддержки они могут получить.

К встрече с бизнес-омбудсменом предпринимательское сообщество подготовило ряд вопросов: это и проблемы подключения к сетям ресурсоснабжающих организаций, и волокита при заключении договоров с такими организациями, и высокая стоимость, предъявляемая ресурсоснабжающей организацией за потребленную тепловую энергию малыми предприятиями, расположенными во встроенно-пристроенных помещениях. Бизнесмены просили обратить внимание на предприятия, производящие продукцию из отходов производства, которая может быть полезна городу. Их волновали новый порядок применения контрольно-кассовой техники, изменения арендной платы за размещение нестационарных торговых точек. Глава Магнитогорска Сергей Бердников, отвечая на вопросы, подчеркнул, что власти готовы к конструктивному диалогу, и в первую очередь в интересах бизнеса.

Ольга ПЯТУНИНА  
Фото Ильи МОСКОВЦА

ПРЯМАЯ ЛИНИЯ

## В первый раз

Прямая линия «МР» будет посвящена  
приёмной кампании в первый класс.

Прием заявлений и документов у родителей детей, поступающих 1 сентября в школу, начат 1 февраля. Нынешняя приемная кампания в первый класс проходит по-новому, с применением практики электронной регистрации заявлений через интернет-порталы госуслуг и «Е-услуги». **Каковы новые правила приема в первый класс? К кому родители могут обратиться за помощью при возникновении затруднений при подаче заявлений? Эти и другие вопросы и пожелания вы сможете озвучить во время «прямой линии» «МР» завтра, 22 февраля, с 10 до 11 часов по телефону 26-33-57 или прислать заранее на адрес электронной почты smi.le.77@mail.ru. Ваши обращения будет принимать ведущий специалист отдела организации общего образования управления образования администрации Магнитогорска Лариса Викторовна ТИХОНОВА.**

## Курсы валют на 21 февраля

	покупка	продажа	курс ЦБ
USD	57.30	59.30	57.6342
EUR	60.90	62.90	61.4496

По данным сайта www.creditural.ru

## Погода

Ср 22.02		ночь	день
		-3	0
ВЕТЕР м/сек		3-5	
ВЕТЕР направление		Ю-З	
МАГНИТНЫЕ БУРИ		21, 22	

## НОВОСТИ

**Заслон суррогату**

Депутаты ЗСО поддержали инициативу Курултая Республики Башкортостан.

Парламентарии этой республики внесли в Госдуму РФ поправки в закон «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции». Законодатели отмечают все большее распространение продаж под видом медицинских настоек и косметических средств дешевого суррогатного алкоголя, не подпадающего ни под какой регламент, нормы и контроль. На такие спиртосодержащие жидкости не распространяются ограничительные меры, принятые для алкогольных напитков. Люди покупают их из-за дешевизны, ведь на такие жидкости не предусмотрены акцизы. Запретить и ограничить оборот подобной продукции на уровне законодательства субъектов РФ без внесения поправок в федеральное законодательство нельзя. Региональные парламентарии предлагают наделить органы государственной власти субъектов страны правом по установлению ограничения времени, условий и мест розничной продажи спиртосодержащей продукции.

**Пропускная неспособность**

Прокуратура нашла нарушения в работе охранного предприятия.

Они вскрылись в ходе проверки, которая была организована после гибели трех человек на территории ММК, передает агентство [uralpress.ru](http://uralpress.ru).

«Установлено, что территория комбината защищена ограждением с проволочным барьером, проход работников и иных лиц на объект производится через контрольно-пропускные пункты. Охрана территории обеспечивается путем патрулирования силами ООО ЧОО «СБК-Охрана» на основании заключенного договора, по условиям которого служба охраны обеспечивает внутриобъектовый и пропускной режим предприятия и пресекает проникновение посторонних лиц», – сообщает прокуратура региона.

Проверка показала, что проникновение посторонних лиц на территорию производственного объекта допущено по причине ненадлежащего исполнения службой охраны ее должностных обязанностей. Директору ООО ЧОО «СБК-Охрана» внесено представление об устранении допущенных нарушений.

Напомним, 17 января на газоопасном участке доменной печи ММК были обнаружены три трупа. По предварительной информации, мужчины отравились угарным газом. Выяснилось, что они оказались посторонними и могли проникнуть на ММК ради наживы, не владея знаниями правил безопасности при нахождении на производстве.

**С ножом на друга**

Полицейские задержали злоумышленника.

В приемный покой городской больницы был доставлен 26-летний магнитогорец с ранением в живот. Сотрудники уголовного розыска отдела полиции «Орджоникидзевский» УМВД России по Магнитогорску задержали подозреваемого в совершении этого преступления 23-летнего неработающего ранее судимого мужчину. Выяснилось, что молодые люди вместе распивали спиртное, между ними возник конфликт, который привел к драматическому результату.

Сотрудники полиции возбудили уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного статьей «Умышленное причинение тяжкого вреда здоровью». За такое преступление законодательством предусмотрено максимальное наказание в виде лишения свободы на срок до десяти лет.



# Школе шесть – хвала и честь!

Одно из старейших образовательных учреждений города отмечает 85-летие

**Школа №6 сегодня – современное образовательное учреждение с замечательными педагогическими традициями, где учатся почти 900 ребят.**

Школа первой ступени №6 начинала работать в левобережном Старо-Туковом поселке в 1932 году, коллектив тогда состоял из тринадцати учителей. Потом учреждение «кочевало» по городу. С 1936 года школа работала на Башике, с 1937-го уже как средняя открылась в четырехэтажном здании на улице Маяковского, в 1941 году ее объединили со школой №16, а потом строение освободили под госпиталь. В нынешнем здании восьмилетняя школа №6 открылась в 1962 году, а в 1976 году она стала десятилетней.

– Тогда зародились школьные традиции, – рассказывает заместитель директора по воспитательной работе школы №6 Надежда МАКСИМОВА. – Летом ребята и учителя трудились на полях подшефных совхозов, в течение года вступали в состязания по сбору макулатуры, металлолома и даже участвовали в «пионерских плавках» собранного металла. Проводили турслеты, отправлялись в увлекательные экспедиции и поездки по местам боевой славы Великой Отечественной войны. Старшеклассники несли вахту Памяти у Вечного огня. Сегодня наши ребята выходят на парад в честь 9 Мая, навещают ребят из детского дома с подарками и концертами, активно участвуют в творческой и научной деятельности, прославляют имя школы спортивными победами, поддерживают лучшие инициативы молодежи города и городского парламента школьников. Не случайно одиннадцатиклассник школы №6 Дмитрий БАБУШКИН, финалист конкурса «Ученик года-2017», был удостоен звания волонтера года. Вместе с командой школы под руководством Светланы ШАМШУРИНОЙ Дима побывал на Международной молодежной экологической конференции в Берлине.

За долгий век в школе сменилось одиннадцать руководителей. С большой благодарностью нынешний педагогический коллектив и выпускники вспоминают бывшего директора, отличника народного просвещения и заслуженного учителя России Палину РОГОЖКИНУ, возглавлявшую школу на протяжении почти четверти века. Палина Александровна воплощала свою мечту о дружном и сплоченном коллективе единомышленников и школе, в которой педагоги и дети могли чувствовать себя как дома.

Лучшие традиции коллектива поддерживает нынешний директор Марина ЯКИМЕНКО, за плечами которой 26 лет педагогического стажа, работа заместителем руководителя городского методического центра, руководство филиалом регионального центра обработки результатов ЕГЭ.

Шестая школа славится сильными преподавателями начальной школы. И если первый класс набирают, к примеру, Наталья НАЛИМОВА, Ольга БЯКОВА, Ольга БАРАШИНА, Елена СЛОБОДЯНИКОВА, многие родители стремятся доверить обучение своего ребенка на этой ответственной ступени именно им. Благодаря педагогам школы №6 ребята уже в начальной школе достигают заметных успехов. Например, отличник народного просвещения Наталья Налимова несколько лет назад создала детский клуб «Интеллектуал», команда которого привезла из Москвы кубок Международных интеллектуальных игр. Учитель начальных классов Константин АЛЕКСИН, работая в школе №6, победил в городском конкурсе «Учитель года-2010».

В старших классах школы №6 профильное обучение, а ее «коньком», во многом благодаря учителю химии, почетному работнику общего образования России Галине ЛОКАЙЧУК, стало химико-биологическое направление. Галина Ивановна – непререкаемый авторитет для ребят, которые говорят, что у такого учителя любой будет хорошо знать химию.

А одна из «звездочек» школы, воспитанная Галиной Локайчук, – десятиклассник Иван МОСКАЛЕВ, победитель регионального этапа и призер заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по химии, победитель Всесибирской открытой олимпиады по химии, лауреат премии главы Магнитогорска и губернатора Челябинской области.

Многие годы труда и любви отдали ученикам школы №6 заместитель директора по учебно-воспитательной работе, отличник народного просвещения, заслуженный учитель России Наталья МИХИНА, учителя русского языка и литературы Галина ШЕШНЯЕВА, Любовь ЕГОРОВА, математики – Ирина ПАВЛЮЧЕНКО, иностранного языка – Елена ШИМШЕВИЧ, Светлана ШАМШУРИНА, Маргарита ХАРУНОВА, Валентина СОЛДАТЧЕНКО, технологии – Татьяна ЖЕЛНИНА и другие.

Опыт лучших педагогов успешно перенимают молодые. Победами в предметных конкурсах по технологии всегда славились ученики Татьяны РЕПЕРЧУК, которая также упрочила добрую славу школы победой в конкурсе лучших учителей Челябинской области в рамках

национального проекта «Образование». Теперь знамя лидерства подхватил молодой учитель технологии Владимир ГОНЧАРОВ, чьи воспитанники с юности мастера на все руки – могут не только табурет сколотить, но и робота собрать и запрограммировать, за что удостоены немало числа призовых мест на городских и областных состязаниях.

Преемственностью сильно это учреждение – есть здесь и учительские династии, и ученические: окончив школу, выпускники приводят в шестую своих детей и внуков. Учителем в школе дочь Галины Локайчук Софья ФЛЮРОВНА, продолжает педагогическую династию учитель русского языка и литературы Елена ГОЛОВИНА. Школа №6 стала родной для нескольких поколений учеников семей БЕЛОКОПЫТОВЫХ, ПОПОВЫХ, МОРДИНЫХ, НАЛИМОВЫХ, МИЛОВАНОВЫХ и многих других.

Важное направление деятельности школы – обучение детей, находящихся на лечении в детской больнице №3. Благодаря педагогам ребята, которым врачи не запрещают учиться, имеют возможность не отставать от одноклассников. И в этом направлении у школы тоже давние традиции. Когда-то в больнице №3 преподавала ветеран школы Эльвира САРАПКИНА, о которой и спустя полвека после окончания школы с благоговением вспоминают бывшие ученики.

– До сих пор встречаемся с одноклассниками и нашим классным руководителем, учителем русского языка и литературы Эльвирой Ивановной, – рассказывает выпускница школы №6 1966 года ОЛЬГА МАСЛАКОВА (в девичестве Сурина). – Эльвира Ивановна всю свою любовь отдавала нам, прекрасно знала и наших родителей. В нашей памяти на всю жизнь остался турпоход на озеро Банное, во время которого у Эльвиры Ивановны был день рождения. Мы тогда от переизбытка сердечных чувств подарили ей ведро незабудок. И наутро после выпускного вечера пришли домой к Эльвире Ивановне, пили чай и не могли поверить, что пришла пора расстаться... Потом часто заглядывали в гости к любимому учителю, несколько лет назад собирались на ее 75-летие. Хочу от всей души пожелать дорогой Эльвире Ивановне здоровья и долголетия!

Многие годы отдали школе №6 ветераны педагогического труда Зинаида ДЕДОВА, Нина ЮНКЕРОВА, Валентина СТРОКАНЬ, Галина КОВЫЛИНА, Вячеслав ЧЕРНЫШОВ, Галина ДРОБЫШЕВА и многие другие, которых вспомнят добрым словом в день школьного юбилея их давно уже взрослые ученики...

Елена КУКЛИНА  
Фото Ильи МОСКОВЦА

# Чтобы смог вредить не мог...

Обеспечение экологического благополучия – залог будущего Магнитогорска



• Защита чистоты водного и воздушного бассейнов города – первейшая задача природоохранной прокуратуры



**Для большого промышленного города тема охраны окружающей среды актуальна всегда.**

А в наступившем 2017 году, указом Президента РФ объявленном Годом экологии, возможно решение ряда проблем Магнитогорска в этой сфере. Об этом мы говорили с магнитогорским природоохранным прокурором, старшим советником юстиции Рустемом АКМАНОВЫМ.

– Рустем Равилович, в последние годы государство обращает пристальное внимание на проблему экологической безопасности. Развивается институт природоохранной прокуратуры, совершенствуется природоохранное законодательство, 2013 год был объявлен Годом охраны окружающей среды, 2017 – Годом экологии. Существуют ли государственный документ, отражающий цели и задачи в этой области, показатели, которые должны быть достигнуты?

– Правительством Российской Федерации в 2016 году был утвержден план проведения в 2017 году Года экологии. Он включает как общегосударственные задачи, так и мероприятия, касающиеся отдельных регионов и городов. Несколько пунктов этого плана связаны с Магнитогорском и направлены на снижение выбросов градообразующего предприятия. Это реконструкция сероулавливающих установок в аглоцехе, газоочистной установки двухвального сталеплавильного агрегата в электросталеплавильном цехе и строительство системы аспирации литейного двора доменной печи №10. Кроме того, на металлургическом комбинате начата работа по возведению новой аглофабрики, которая заменит аглофабрику №4. Благодаря новым технологиям ожидается заметный экологический эффект – снижение выбросов пыли на 490 тонн год, диоксида серы – на 280 тонн в год.

На уровне прокуратуры Челябинской области утвержден и ведомственный план проведения Года экологии, предусматривающий

надзорные и просветительские мероприятия. Большое внимание в плане уделено вопросам обращения с отходами, предотвращению лесных пожаров и другим важным темам.

– Как изменилась в последние годы структура выбросов промышленных предприятий Магнитогорска в атмосферу: каких опасных веществ в воздух стало поступать меньше, по каким по-прежнему фиксируется превышение нормативов?

– Мы постоянно отслеживаем данные государственного мониторинга окружающей среды, проводимого Росгидрометом. В Магнитогорске оборудованы пять постов, ежедневно отбирающих пробы воздуха. Говоря о показателях, нужно отметить, что в 2016 году по сравнению с предыдущим периодом почти вдвое возросла продолжительность неблагоприятных метеорологических условий, во время которых рассеивание вредных примесей в воздухе значительно ухудшается, что приводит к их накоплению в воздухе вблизи источников выбросов в жилой застройке.

В этой связи прокуратурой значительное внимание уделяется контролю выполнения поднадзорными предприятиями планов мероприятий по уменьшению выбросов в атмосферный воздух. Обязательства в этой части по ряду причин не всегда выполняются в полном объеме и в установленные сроки. За счет принятых мер организационного и надзорного характера удалось активизировать выполнение указанных

мероприятий. В Магнитогорске наибольший объем работ по снижению негативной нагрузки на окружающую среду выполняется самым крупным предприятием – ОАО «ММК». Их эффективность подтверждается данными государственного мониторинга атмосферного воздуха: по тем веществам, на снижение выбросов которых были направлены реализованные мероприятия в 2016 году, произошло снижение среднегодовых концентраций их содержания в воздухе, несмотря на упомянутое увеличение продолжительности неблагоприятных метеорологических условий. Например, показатели максимальной концентрации диоксида серы в атмосфере снизились примерно вдвое, снизилась и концентрация оксида углерода, случаев превышения предельно допустимых концентраций этого вещества в 2015 году было зафиксировано 35, в 2016-м – 20.

Вместе с тем остались вредные и загрязняющие вещества, превышение допустимой концентрации по которым пока остается проблемой: это прежде всего взвешенные вещества, сероводород, бенз(а)пирен. В связи с этим на первое полугодие запланированы проверки крупных предприятий, в структуре выбросов которых преобладают такие вещества. Кроме того, природоохранная прокуратура продолжает взаимодействие с предприятиями по вопросам реализации ими природоохранных мероприятий.

– А как обстоит дело с «зелеными легкими» Магнитки? Соблюдены ли в городе нормативы

по количеству зеленых насаждений, каково их состояние?

– К сожалению, в этой сфере есть пробелы в законодательстве, понятие «зеленые насаждения» не конкретизировано, оно объединяет в себе практически все виды растительности: газоны, деревья, кустарники. По этой причине не определено, какое количество каких видов растительности должно приходиться на каждую единицу жилой застройки. В целом общий норматив зеленых насаждений в Магнитогорске соблюден, но для города остаются актуальными проблема аварийных деревьев, а также вопросы компенсационного восстановления зеленых насаждений.

Хочу отметить, что иногда горожане проявляют инициативу и проводят снос и обрезку деревьев самостоятельно, но делать этого нельзя, за подобные действия предусмотрены меры ответственности. По закону необходимо проведение экспертизы, по результатам которой уполномоченными лицами принимается решение о необходимости сноса или омоложения насаждений. Если вы наблюдаете бездействие лиц, ответственных за содержание зеленого фонда, лучше воздержаться от самовольных действий и обратиться с претензией в городскую администрацию. А вот высадить саженцы новых деревьев может каждый желающий.

– Рустем Равилович, фиксируются ли правонарушения в области обеспечения качества питьевой воды в Магнитогорске?

– Питьевая вода, поступающая в дома магнитогорцев, по своим показателям в целом значительно лучше, чем в ряде других населенных пунктов поднадзорной территории. Нам повезло, что вода в городской водопровод поступает из подземных источников, она, как правило, чище воды, поступающей из поверхностных водоемов. Если и возникают локальные проблемы с качеством, то они чаще всего обусловлены состоянием водопроводных сетей.

– В 2017 году начнут действовать поправки в Федеральный закон «Об отходах». В Магнитогорске много лет говорится о необходимости создания полигона твердых коммунальных отходов – ТКО, в последнее время ситуация сдвинулась в мертвой точке. Есть ли повод говорить о том, что в ближайшие годы вред, наносимый окружающей среде городской свалкой, существенно уменьшится?

– В Магнитогорске на данный момент пока нет полигона ТКО, отвечающего требованиям закона, и эта проблема характерна для подавляющего большинства населенных пунктов России. В 2015 году региональные власти, министерство экологии Челябинской области совместно с администрацией Магнитогорска работали над решением вопроса. В левобережной части города проектируется новый полигон ТКО, который будет находиться недалеко от действующей свалки. Предполагается, что это будет межмуниципальный полигон, которым смогут пользоваться жители прилегающих к нашему городу районов.

Проектирование – длительный процесс, предполагает проведение большого объема работ, проекту предстоит пройти множество согласований, поскольку он должен соответствовать всем современным требованиям. Новая схема обращения с отходами предусматривает разделение, переработку и утилизацию мусора, заниматься этим будет организация, у которой есть опыт реализации аналогичных проектов в городах центральной России.

Елена КУКЛИНА  
Фото Ильи МОСКОВЦА

## На страже законности

Магнитогорской природоохранной прокуратурой в 2016 году выявлено 450 нарушений закона.

По всем установленным фактам своевременно принимались необходимые меры прокурорского реагирования. Вынесено 15 протестов на незаконные правовые акты, направлено в суды 64 иска и заявления, внесено 102 представления, возбуждено 74 дела об административных правонарушениях, 34 лица предостережены о недопустимости нарушения закона, шесть материалов проверки направлено для решения вопроса об уголовном преследовании в порядке

пункта 2 части 2 статьи 37 Уголовно-процессуального кодекса РФ.

По 63 рассмотренным представлениям к различным видам дисциплинарной ответственности привлечено 88 лиц. По итогам рассмотрения дел об административном правонарушении привлечено к ответственности 79 лиц. Возбуждено пять уголовных дел по материалам, направленным в органы предварительного расследования.



## НАСТРОЕНИЕ

## Блинный вечер

Картинная галерея приглашает на «Широкою Масленицу».

В традиционном русском быту масленичная неделя всегда была очень ярким, наполненным радостью жизни праздником. Считают, что первоначально он был связан с днем весеннего солнцеворота, но с принятием христианства Масленица стала предварять Великий пост и зависеть от его сроков.

Ее отмечали по всей России в деревнях и городах. Празднование считалось для всех русских людей обязательным: «Хоть себя заложи, а Масленицу проводи». Ведь для славян она долгое время была и встречей Нового года: до XIV века год на Руси начинался с марта. По давним поверьям считалось – как встретит человек год, так его и проведет. Даже блины, непременный атрибут Масленицы, имели ритуальное значение: круглые, румяные, горячие, они являли собой символ солнца, которое все ярче разгоралось, удлиняя дни.

Магнитогорская картинная галерея готовит в честь традиционного русского праздника насыщенную программу и ждет гостей **22 февраля с 16 до 20 часов**. Пришедшие погадают на блинах и попьют чай из самовара, попутно приобретут новые знания и примут участие в творческих мастер-классах по росписи гипсовых форм, мыловарению, изготовлению кукол из соломы и текстиля, фигурок птичек из шпагата, брошей из фетра, открыток в технике «бумажные соты».

В **18 часов** начнется театрализованная программа «Широкая Масленица», подготовленная Домом дружбы народов. Зрители в игровой форме познакомятся с историей праздника и его ритуалами, а также смогут поучаствовать в викторине и испечь символические блины. После театрализованной программы гостей ждет выступление ансамбля русской песни «Колечко». В течение вечера посетители смогут ознакомиться с выставками картинной галереи.

## О боях-пожарищах...

В центральной детской библиотеке прошёл патриот-турнир «Как это было».

Праздник проходил в игровом формате – в состязания вступили ветераны и молодежь. Отвечая на вопросы викторины, подростки вспомнили уроки истории, а взрослые – армейские будни. В перерывах между состязаниями, на «привалах», ребята узнали много интересного о подвигах наших земляков. Перед юными читателями выступил **председатель комитета ветеранов подразделения особого риска Юрий КОЧЕТКОВ**, который рассказал не только о тяготах армейской жизни, но и о солдатской дружбе, чувстве взаимовыручки, присущей воинскому братству.

## Читая фронтовые письма

Юные магнитогорцы чтут память защитников Отечества

«Тыл и фронт» – так были названы площадки литературного флешмоба.

Действо «Жди меня» организовали в театральном центре «Вдохновение» центра дополнительного образования детей «Содружество». Учащиеся общеобразовательных школ и учреждений дополнительного образования Магнитогорска посредством стихов, прозы, фронтовых писем, а также театрализованных постановок постарались передать героический дух защитников Родины, сражавшихся на фронтах Великой Отечественной войны, рассказать о любви, дружбе и верности, вере в победу и надежде на скорое возвращение домой. Почти каждый из выступавших был одет в военную или камуфляжную форму, в белые халаты медсестер.

Фойе театрального центра на время флешмоба стало «фронтовой зоной» с импровизированной медицинской палаткой, блиндажом и укрытием с маскировочной сеткой, где воины в короткие передышки между боями писали письма домой. На большом экране анонсы выступлений чередовались с кадрами военной хроники. Ребята из школы №55 создали литературно-музыкальную композицию по произведениям Юлии Друниной, ее дополнили песни «Эх, дороги» Анатолия Новикова и «Ах, война, что ж ты сделала, подлая...» Булата Окуджавы, исполненные под гитару. Как летопись боя и хроника чувств смотрелась театрализованная постановка «Письма с фронта», показанная учащимися школы №39. Полномасштабную инсценировку представили зрителям артисты из школы №41. Они рассказали о подвиге радистов на передовой, самоотверженности медсестер, завершила выступление песня «Баллада о матери», исполненная руководителем театрального кружка Тамарой ЗЕМЛЯКОВОЙ. Наряду с произведениями Юлии Друниной, Булата Окуджавы, Константина Симонова, Мусы Джалилы на «фронтовой сцене» звучали реальные истории участников Великой Отечественной войны.

Об одной из них накануне выступления нам рассказала **Аделия МИРЗОЕВА** из поселка Димитрова. Вместе со своим руководителем поэтом и композитором **Владимиром ЛЕКАРЧУКОМ** по материалам школьного музея она подготовила историю о студентах Магнитогорского горного института Евгении и Елизавете Амелиных. С начала Великой Отечественной войны Евгений служил на фронте стрелком, потом



«Вечно смотрят с верой и любовью вслед нам те, кто жизнь отдал за нас...»

окончил военное училище. Перед отправкой на фронт эшелон, в котором ехал новоиспеченный лейтенант, остановился на станции Карталы. До Магнитки было недалеко, парень рискнул и в тендере попутного паровоза доехал домой. Черный от угольной пыли, он предстал перед своей молодой женой. Встреча длилась всего несколько часов и стала для них последней: вскоре на Евгения пришла похоронка.

Подлинными в большинстве своем были и фронтовые письма, которые прочитали участники флешмоба. Одно из них – металлурга Алексея Грязнова жене Клавдии – работники музея школы №63 доверили озвучить **Диме ИРГАЛИНУ**. А вот в основу инсценировки **Евгении РЫЖИК** и **Ани ТАРАКАНОВОЙ** из школы №49 легло послание смертельно раненой Веры Поршневой матери, написанное 30 ноября 1941 года. «Обидно умирать», – писала 24-летняя девушка самому дорогому на свете человеку.

Флешмоб в центре «Вдохновение» проходит уже второй раз, – рассказала **главный специалист управления образования администрации Магнитогорска Елена КИСЕЛЕВА**. – Эту акцию мы проводим для того, чтобы у школьников появился интерес к настоящей книге, а не ее электронному варианту, чтобы они задумались о понятии «родина», почтили память тех, кто ее защищал. Ребята при подготовке к конкурсу внимательно перечитали произведения, посвя-

щенные Великой Отечественной войне, а сейчас, на флешмобе, заинтересовались литературным материалом, представленным другими участниками.

Акция «Жди меня» стала составной частью насыщенной программы мероприятий, реализуемых совместными усилиями управления образования, городского совета ветеранов, воинскими частями и ДОСААФ в рамках месячника оборонно-массовой и военно-патриотической работы. В них задействованы более 20 тысяч магнитогорских школьников. Это встречи с представителями военных комиссариатов Челябинской области по Магнитогорску, экскурсии в музеи УМВД и ОМОН, соревнования по техническим и военно-прикладным видам спорта, городской строевой подготовки «Аты-баты, шли солдаты!», выступления исполнителей военно-патриотической песни, городской конкурс плакатов «Поле русской славы» и множество других. В завершение месячника оборонно-массовой работы во Дворце творчества детей и молодежи **28 февраля** состоится фестиваль «И мужество как знамя пронесем», на котором выступит военный ансамбль пограничных войск Южного Урала «Кордон» и будут награждены победители различных конкурсов и викторин.

Елена ПАВЕЛИНА  
Фото автора

Приём частных объявлений: пр. Ленина, 74 (напротив Сбербанка)

РЕКЛАМА И ОБЪЯВЛЕНИЯ

**МАГНИТОГОРСКИЙ ТЕАТР ОПЕРЫ И БАЛЕТА**  
www.magnitopera.com

**24 ФЕВРАЛЯ В 16.00**

**ПРИКЛЮЧЕНИЯ ЧИПОЛЛИНО**

г. Магнитогорск, пр. Ленина, 16  
Тел.: (3519) 22-74-75, 22-14-08

Лекции по алкогольной, табачной зависимости, избыточному весу проводит А. А. Курдюмов **13 марта** в помещении театра оперы и балета по адресу: пр. Ленина, 16. Т. 8-908-079-7170. Лиц. №ЛО 54-01-002332.  
Имеются противопоказания, необходима консультация специалиста.

## ПРОДАМ

← срубы с пиломатериалом, мхом, с доставкой: 3х5 – 51 т. р.; 3х4 – 46 т. р., 3х3 – 41 т. р., 10х10 – 255 т. р. Т. 8-937-349-76-24.

← считать недействительными дипломы выданные МИК на имя Хуторманова М. Ю.;  
← атестат №10120, выданный ГПТУ №63 на имя Салапаева В. С.;  
← удостоверение АГП и свидетельство, выданное МСМТ на имя Филипова А. С.

## Итоги конкурса

По итогам проведенного конкурса кандидатом на замещение вакантной должности муниципальной службы заместителя начальника управления капитального строительства и благоустройства администрации города Магнитогорска признан **Печкарев Александр Викторович**.



**ПАМЯТЬ ЖИВА**  
25 февраля – 40 дней, как нет **Елизаветы Павловны АВЕРИНОЙ**.  
Любим, скорбим.  
Подруги

Рекламная служба «МР». Т. 26-33-52.



**ПАМЯТЬ ЖИВА**  
20 февраля – 5 лет, как нет с нами дорогого, родного, всеми любимого, самого доброго папы, дедушки, прадедушки **Григория Васильевича ОСТАПЕНКО**.  
Любим, скорбим и вечно будем помнить.

Семья

АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ: 455044, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 74; http://www.mr-info.ru; e-mail: mr@mr-info.ru, mr-reklama@mail.ru

Распространяется по подписке и в розницу. Цена свободная. НАШ ИНДЕКС: 54599

**МАГНИТОГОРСКИЙ РАБОЧИЙ**

№ 25 (22423). 21.02.2017

Регистрационное свидетельство  
ПИ № ТУ 74-00833  
от 30.10.2012 г.

Учредитель и издатель:  
АНО «Редакция газеты «Магнитогорский рабочий». Газета зарегистрирована  
Управлением Федеральной службы  
по надзору в сфере связи,  
информационных технологий  
и массовых коммуникаций  
по Челябинской области.

Главный редактор  
**Елена Олеговна МОСКОВЕЦ**  
Приемная 26-33-50

Служба новостей 26-33-56  
Служба подписки и доставки 26-33-49  
Рекламная служба: 26-33-51, 26-33-52 (факс)

Тираж 9100. Заказ № 889.  
Отпечатано ЗАО «МДП»:  
г. Магнитогорск, пр. К. Маркса, 69.  
Объем 1 печатный лист.  
Подписано в печать по графику  
20.02.2017 в 19.00.  
Фактически 20.02.2017 в 16.30.

За содержание и достоверность рекламных материалов, программы ТВ и прогноза погоды редакция ответственности не несет. При воспроизведении в печатном, электронном или ином виде ссылка на «Магнитогорский рабочий» обязательна.



Номер набран и сверстан в редакции газеты.

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА  
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

16.02.2017

№1530-П

**О внесении изменений в постановление администрации города от 22.08.2011 № 9569-П**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании решений Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31 мая 2011 года № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», от 28 июня 2011 года № 122 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Культура» города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Ленинского района города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Правобережного района города Магнитогорска, «Расчетно-технический центр по отрасли «Образование» города Магнитогорска», руководствуясь Уставом города Магнитогорска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города от 22.08.2011 № 9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска» (далее – постановление) следующие изменения:

- 1) приложение № 1 к постановлению изложить в новой редакции (приложение № 1);
- 2) приложение № 2 к постановлению изложить в новой редакции (приложение № 2);
- 3) приложение № 3 к постановлению изложить в новой редакции (приложение № 3).

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

3. Службе внешних связей и молодежной политике администрации города (Рязанова О.М.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы города Чурина В.В.

**Глава города С. Н. БЕРДНИКОВ**

**Приложение № 1  
к постановлению администрации города  
от 16.02.2017 №1530-П**

**Приложение № 1  
к постановлению администрации города Магнитогорска  
Челябинской области  
от 22 августа 2011 г. N 9569-П**

Перечни должностей, профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города, относимых к основному персоналу.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К основному персоналу муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования относятся:

**Руководители**  
Руководитель (директор, заведующий), заместитель руководителя (директора, заведующего), руководитель (начальник, заведующий, директор) отделения/структурного подразделения, заведующий библиотекой.

**Педагогические работники и другие специалисты**  
Учитель, преподаватель, тьютор, воспитатель (включая старшего), младший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель, концертмейстер, мастер производственного обучения (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, библиотечарь, педагог - библиотечарь, старший вожатый, врач, медицинская сестра, методист, инженер-программист, системный администратор, администратор баз данных, методист (включая старшего), специалист по охране труда (инженер по охране труда), инженер – программист, программист, лаборант, секретарь – машинистка, делопроизводитель, инспектор по кадрам.

К основному персоналу иных муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования относятся:

**Руководители**  
главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела  
**Специалисты**  
Бухгалтер, экономист, юристконсульт, консультант по закупкам, эксперт по закупкам, водитель автомобиля, экспедитор по перевозке грузов, слесарь по ремонту автомобиля, инженер, инженер-сметчик, техник по наладке и испытаниям, электромонтер по средствам автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, документовед, инспектор по учету, методист (включая старшего), программист, делопроизводитель, механик, техник.

**Начальник управления образования А. В. ХОХЛОВ**

**Приложение № 2  
к постановлению администрации города  
от 16.02.2017 №1530-П**

**Приложение № 2  
к постановлению администрации города Магнитогорска  
Челябинской области  
от 22 августа 2011 г. N 9569-П**

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы в пределах установленного фонда оплаты труда.

Изменение размера оклада руководителя в течение срока действия трудового договора производится по решению работодателя в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, устанавливается трудовым договором в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением	свыше 500	от 400 до 500	от 300 до 400	до 300
Коэффициент кратности	1,5	1,25	1,0	0,75

Руководителям вновь созданных учреждений устанавливается должностной оклад в размере среднего оклада руководителей учреждений соответствующего типа до получения лицензии на ведение образовательной деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются на общих основаниях.

2. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, которые утверждаются начальником управления образования администрации города ежегодно в октябре текущего года:

1) Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений для оценки сложности руководства учреждением при определении группы по оплате труда руководителей:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов за расчетную единицу
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,5
	Количество обучающихся в специальных (коррекционных) классах, группах компенсирующей и комбинированной направленностей		0,5
	Количество обучающихся, находящихся на домашнем обучении		0,5
	Количество обучающихся в образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	(перечислить)	0,5

2	Количество детей-инвалидов в образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,5
		дополнительно за каждого обучающегося, осваивающего образовательные программы с помощью дистанционных образовательных технологий	0,5
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		Дополнительно за каждого педагога со специальным образованием (для специальных (коррекционных) образовательных учреждений)	1
4	Количество профильных классов	за каждый класс	10
5	Наличие групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	за каждую группу	20
6	Наличие отделений (структурных подразделений) в образовательном учреждении групп дошкольного образования	за каждое отделение (группу):	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		от 200 до 400 человек	40
		свыше 400 человек	50
7	Наличие в образовательном учреждении компьютерных классов, имеющих санитарно - эпидемиологическое заключение	за каждый класс	10
8	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места		20
		Наличие действующего сайта образовательного учреждения	10
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивного зала	за каждый вид	10
		- тренажерного зала	10
		- футбольного поля	10
		- площадки «Правила дорожного движения»	10
		- полосы препятствия	10
		- волейбольной площадки	10
		- баскетбольной площадки	10
		- спортивной площадки	15
		- лыжной базы	15
		- игровой площадки	15
		- стадиона	15
		- бассейна	25
		- учебных мастерских	25
		- библиотеки	5
		- музея	5
		- актового зала	10
		- музыкального зала	10
		- прогулочных площадок (за каждую)	10
		- кабинета изобразительной деятельности	5
		- компьютерной игровой	5
- комплекса (игрового, спортивного)	10		
- информационно-издательского центра	15		
- групповых ячеек (за каждую)	15		
- кабинета логопеда	5		
- кабинета психолога	5		
- кабинет дефектолога	5		
- наличие иного оборудованного и используемого в дошкольном образовательном учреждении помещения (конструирования, коррекции, закаливания, гимнастический зал и др.)	5		
- кабинета психологической разгрузки (для специальных (коррекционных) образовательных учреждений)	5		
10	Наличие медицинского кабинета, структурного подразделения, оказывающего медицинские услуги	за каждый вид (При наличии лицензии на оказание данного вида услуг)	30
		Наличие процедурного кабинета	20
		Наличие изолятора	20
		Наличие иного помещения в котором оказываются медицинские услуги (прививочный, физио, массажный и т.д.)	20
11	Наличие столовой, пищеблока, лифта		20
12	Наличие теплицы, сада, зимнего сада, огорода, клумб	за каждый вид	20
13	Наличие котельной (бойлера), очистных и других сооружений, гаража	за каждый вид	20
14	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся, за исключением зданий отделений, указанных в п. 7	за каждое здание	20
15	Наличие автотранспортных средств	за каждый вид	20
16	Организация круглосуточного пребывания обучающихся в образовательном учреждении	за наличие 3 групп	10
		за наличие 4 - 6 групп	20
		более 6 групп	30

17	Организация оздоровления обучающихся в загородном оздоровительном центре	за каждого обучающегося	1
18	Организация оказания платных образовательных услуг	за каждый вид (перечислить)	12
19	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (с указанием конкретной суммы)	до 10000 руб. в год	10
		10000 - 50000 руб. в год	20
		более 50000 руб. в год	30
Итого			

2) Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений, осуществляющих бухгалтерское обслуживание образовательных учреждений, для оценки сложности руководства учреждением при определении группы по оплате труда руководителей:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обслуживаемых учреждений	из расчета за каждое учреждение	5
2	Количество работников учреждения	из расчета за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшее образование	0,5
3	Наличие структурных подразделений (отделов)	за каждое структурное подразделение (отдел)	10
4	Наличие автоматизированных рабочих мест	из расчета за каждое рабочее место	1
5	Наличие загородных обслуживаемых учреждений	из расчета за каждое учреждение	20
6	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места		20
7	Количество инспекций налоговой службы, в которые предоставляются декларации обслуживаемых учреждений	из расчета за каждую	20
8	Наличие котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
9	Наличие автотранспортных средств, другой техники, используемой в основной деятельности	за каждый вид	20
10	Количество печатной продукции, полученной для образовательных учреждений	за каждые 100 единиц	1

3) Объемные показатели деятельности Муниципального учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», для оценки сложности руководства учреждением при определении группы по оплате труда руководителя:

N	Показатели п/п	Условия	Количество
1	Комплексное психолого-медико-педагогическое обследование детей дошкольного возраста на психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) (первичное)	Из расчета за каждого обследуемого	0,1
2	Комплексное психолого-медико-педагогическое обследование детей школьного возраста на ПМПК (первичное)	Из расчета за каждого обследуемого	0,1
3	Количество детей-инвалидов дошкольного возраста, обследованных на ПМПК	Из расчета за каждого обследуемого	0,3
4	Количество детей-инвалидов школьного возраста, обследованных на ПМПК	Из расчета за каждого обследуемого	0,3
5	Количество детей-инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями, обследованных на ПМПК	Из расчета за каждого обследуемого	0,3
6	Количество консультаций для родителей, воспитывающих детей с проблемами в развитии	до 200 консультаций от 200 до 500 консультаций от 500 до 1000 консультаций	10 20 25
7	Количество консультаций для работников образовательных учреждений по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей	до 200 консультаций от 200 до 500 консультаций от 500 до 1000 консультаций	10; 20; 25
8	Психолого-медико-педагогическое сопровождение детей со школьной дезадаптацией	Из расчета за каждого сопровождаемого	0,5
9	Психолого-медико-педагогическое сопровождение детей с контрольным сроком обучения - дошкольного возраста - школьного возраста - детей-инвалидов с ограниченными возможностями здоровья	Из расчета за каждого обследуемого	0,3; 0,5
10	Психолого-медико-педагогическое сопровождение обучающихся коррекционно-диагностических групп, коррекционно-диагностических классов	Из расчета за каждого обучающегося (по направлениям)	0,3
11	Количество детей, обследованных при выпуске из дошкольных образовательных учреждений, для определения дальнейшего образовательного маршрута	Из расчета за каждого обследуемого	0,1
12	Количество обследованных обучающихся 4 классов, для определения дальнейшего образовательного маршрута	Из расчета за каждого обследуемого	0,1
13	Комплексное психолого-медико-педагогическое сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого сопровождаемого	0,1
14	Наличие групп по подготовке детей к обучению в общеобразовательных учреждениях	За каждую группу	5
15	Наличие групп по преодолению школьной дезадаптации	За каждую группу	5
16	Наличие групп раннего развития ребенка	За каждую группу	5
17	Наличие групп для подростков - по преодолению стрессовых ситуаций - личностному развитию - по профессиональному самоопределению	За каждую группу (по направлениям)	10
18	Наличие групп обучающихся - для активизации внутренних ресурсов - по подготовке к итоговой аттестации - по подготовке к олимпиаде по психологии	За каждую группу (по направлениям)	10
19	Наличие групп психологического здоровья	За каждую группу (по направлениям)	10

4) Объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования педагогических работников «Центр повышения квалификации и информационно-методической работы», для оценки сложности руководства учреждением при определении группы по оплате труда руководителя:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обслуживаемых учреждений	из расчета за каждое учреждение	5
2	Количество работников учреждения	из расчета за каждого работника	0,5
3	Наличие структурных подразделений (отделов)	за каждое структурное подразделение (отдел)	10

4	Наличие автоматизированных рабочих мест	из расчета за каждое рабочее место	1
5	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места	из расчета за каждое здание	20
6	Наличие оборудованных и используемых при осуществлении уставной деятельности:	за каждый вид	
		- ИКТ-классов	5
		- медиа-лектория	5
		- библиотеки	5
		- музея	5
		- актового зала	5
7	Наличие котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
8	Наличие автотранспортных средств	за каждый вид	20
9	Организация работы по привлечению внебюджетных средств	до 10000 руб.	10
		10000 - 50000 руб.	20
		более 50000 руб.	30

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и закрепляются в трудовом договоре.

4. Выплаты стимулирующего характера, их размер, условия и порядок их выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом начальника управления образования города Магнитогорска:

- с учетом результатов деятельности учреждения;
- с учетом особенностей деятельности учреждения;
- на основании оценки показателей эффективности деятельности руководителя, определенных в трудовом договоре.

5. Руководителям муниципальных учреждений, осуществляющих бухгалтерское обслуживание муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования устанавливается выплата стимулирующего характера за выслугу лет в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

6. В стаж для установления выплаты стимулирующего характера за выслугу лет включается время работы:

- в централизованных бухгалтериях управлений культуры и образования администрации города Магнитогорска;
- в органах местного самоуправления на должностях, не связанных с техническим обеспечением деятельности данных органов;
- в муниципальных учреждениях, созданных органами местного самоуправления, в том числе муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города, на должностях, профильных занимаемой должности;
- в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, если иное не предусмотрено законодательством.

8. В случае установления фактов нарушения в учреждении требований законодательства, нормативных и правовых актов, выплата ежемесячной премии руководителю муниципального учреждения может быть уменьшена, либо отменена.

9. Ежемесячная премия не выплачивается в месяц применения к руководителю дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке.

10. Материальная помощь руководителю муниципального учреждения может быть оказана из фонда оплаты труда муниципального учреждения и выплачена на основании приказа начальника управления образования с учетом мнения представительного органа.

**Начальник управления образования А. В. ХОХЛОВ**

**Приложение № 3  
к постановлению администрации города  
от 16.02.2017 №1530-П**

**Приложение № 3  
к постановлению администрации города Магнитогорска  
Челябинской области  
от 22 августа 2011 г. N 9569-П**

Методические рекомендации по применению системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города

1. Общие положения  
1. Методические рекомендации по применению системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решениями Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011 № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», от 28.06.2011 № 122 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Культура» города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Ленинского района города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Правобережного района города Магнитогорска, «Расчетно-технический центр по отрасли «Образование» города Магнитогорска» и учитываются при разработке локальных актов учреждений по формированию системы оплаты труда работников.

2. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, а также с учетом настоящих Методических рекомендаций.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

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

4. Установленные в учреждениях системы оплаты труда должны:

- включать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- обеспечивать зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам

до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Годовой фонд оплаты труда учреждений, осуществляющих бухгалтерское обслуживание, за счет средств местного бюджета формируется распорядителем средств бюджета, в соответствии с Решением Магнитогорского городского Собрания депутатов от 28.06.2011 № 122 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Культура» города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Ленинского района города Магнитогорска, «Централизованная бухгалтерия по отрасли «Образование» Правобережного района города Магнитогорска, «Расчетно-технический центр по отрасли «Образование» города Магнитогорска», исходя из штатной численности работников этих учреждений (утвержденной учредителем), рекомендуемых окладов и рекомендуемых размеров повышающих межуровневых коэффициентов, установленных настоящими Методическими рекомендациями.

Годовой фонд оплаты труда иных учреждений, за счет средств местного бюджета формируется распорядителем средств бюджета исходя из штатной численности работников этих учреждений, рекомендуемых окладов и рекомендуемых размеров повышающих межуровневых коэффициентов, установленных настоящими Методическими рекомендациями.

При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 % от средств на оплату труда.

8. Годовой фонд оплаты труда, утверждаемый учреждению на очередной финансовый год, не может быть меньше утвержденного в предшествующем финансовом году при условии сохранения штатной численности работников и объема оказываемых услуг.

9. Штатная численность – численность работников, необходимая для выполнения установленного объема работ (услуг) в определенных организационно-технических условиях.

Штатная численность учреждения утверждает его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

11. Рекомендуемый минимальный размер оклада работников учреждений подведомственных управлению образования администрации города – 1900 рублей.

12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальных учреждений определяется путем умножения минимального размера оклада на рекомендуемый повышающий межуровневый коэффициент к окладу по занимаемой должности. Рекомендуемые размеры межуровневых коэффициентов и должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам указан в приложениях 1 - 6 к настоящим Методическим рекомендациям.

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. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

15. Педагогическим работникам муниципальных учреждений за специфику работы осуществляется повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами нуждающимися в длительном лечении – на 20%.

2) за работу в лицеях и гимназиях - на 15%;

3) за работу в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением отдельных предметов - на 15%;

4) за работу в общеобразовательных учреждениях (классах) при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы - на 50%;

5) специалистам за работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи - на 20%.

В случае, когда работникам учреждения предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

16. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работником за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по основаниям, указанным в разделе 2 Методических рекомендаций за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу, осуществляемую на условиях внешнего или (и) внутреннего совместительства.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

19. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

20. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

21. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

22. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

23. Локальные нормативные акты образовательных учреждений по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

24. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения преемственности преподавания.

25. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 23 настоящих Методических рекомендаций.

26. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

27. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

28. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникула.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

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

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

31. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев и за педагогическую работу в объеме не более 300 часов в год.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях в соответствии с изменением нагрузки на период отсутствия основного работника или путем внесения изменений в тарификацию.

5. Компенсационные выплаты

32. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

33. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работникам учреждения в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, следует предусматривать включение в них условий, связанных с размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), за работу в группах комбинированной направленности, за работу в группах, классах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (например: доплата в размере 20% пропорционально количеству часов, утвержденных для обучения) и другими видами дополнительной работы.

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом выделенных учреждению денежных средств.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников учреждения или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6. Стимулирующие выплаты

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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;

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

37. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

39. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

40. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников следует учитывать методические рекомендации, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 и управления образования администрации города (приложение 7).

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, характеризующих результативность и качество их работы, разрабатываемых учреждением (приложение 8).

42. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

43. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

44. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

45. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами учреждения. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций – комиссии.

46. Персональный состав комиссии в количестве не менее 5 человек утверждает приказом руководителя.

47. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговые оценочные листы, протоколы с указанием размера денежной выплаты каждому работнику за установленный период (количества баллов, набранных каждым работником, если результаты деятельности оцениваются в баллах). Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

48. С момента ознакомления работника с решением комиссии (оценочным листом, протоколом) в течение трех дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

49. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера



работникам учреждения.

7. Оказание материальной помощи  
50. Из фонда оплаты труда работнику муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления, которая выплачивается с учетом мнения выборного органа в размере, установленном локальным нормативным актом.

**Начальник управления образования А. В. ХОХЛОВ**

**Приложение № 1  
к Методическим рекомендациям**

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

Профессиональная квалификационная группа  
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	2	3800

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	2,36	4484
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;	2,76	5244
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3,28	6232
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	3,94	7486

В случае отсутствия профессий, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**Приложение № 2  
к Методическим рекомендациям**

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	2,12	4028

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; техник; художник	2,4	4560
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 внутридолжностная категория.	2,76	5244
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	3,3	6270
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	3,62	6878
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской.	5,1	9690

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; сурдопереводчик; юрисконсульт, экономист.	1,54	2926
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,86	3534
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,25	4275

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,73	5187
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	3,38	6422

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела по защите информации, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела	3,15	5985

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**Приложение № 3  
к Методическим рекомендациям**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования  
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	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2,16	4104

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	2,7	5130
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	2,74	5206

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4,98	9462
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5,22	9918
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5,3	10070
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5,4	10260

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
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 *	5,5	10450
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5,7	10830

\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**Приложение № 4  
к Методическим рекомендациям**

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	3,3	6270



2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	1,6	3040
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	4	7600
4 квалификационный уровень	Фельдшер; медицинская сестра процедурной	4,34	8246
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	4,7	8930

**Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Кoeffициент	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	5,8	11020

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**Приложение № 5 к Методическим рекомендациям**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
	Кoeffициент	Оклад (руб.)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	3,3	6270

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
	Кoeffициент	Оклад (руб.)
Главный библиотекарь; звукооператор; монтажёр; библиотекарь	4,74	9006

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
	Кoeffициент	Оклад (руб.)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	5,02	9538

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**Приложение № 6 к Методическим рекомендациям**

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

**Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Кoeffициент	Оклад (руб.)
	Костюмер; осветитель	2,74	5206

**Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые	
		Кoeffициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов	3,3	6270

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

**Приложение № 7 к Методическим рекомендациям**

ПРИМЕРНЫЕ Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города

ПРИМЕРНЫЕ Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников	Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников	Периодичность	Размер выплаты
Надбавка, доплата, премия по выбору руководителя	Достижение показателя	Качество общего образования	1. Положительная динамика уровня обученности, определяемая по результатам диагностических и контрольных работ; текущей, промежуточной и итоговой аттестации. 2. Позитивная динамика участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях различного уровня. 3. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов различного уровня.	1 раз в год по выбору руководителя	% от оклада, фиксированная сумма по выбору руководителя
		Профессиональные достижения педагогов, методическая работа, инновационная деятельность	1. Участие в коллективных педагогических проектах, в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях различного уровня. 2. Инновационная деятельность в области преподаваемого предмета. 3. Обобщение и распространение педагогического опыта. 4. Руководство методическими объединениями, участие в информационно-методическом сопровождении образовательного процесса.		
		Социализация обучающихся	1. Отсутствие обучающихся, не посещающих и систематически пропускающих учебные занятия. 2. Снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися. 3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, физкультурно-оздоровительные программы, социальные проекты). 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.		
		Создание современных безопасных и комфортных условий организации образовательного процесса	1. Отсутствие случаев детского травматизма, несчастных случаев во время образовательного процесса. 2. Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, студии, музея, пришкольного участка и др. помещений); оформление тематических выставок; оформление и своевременное обновление информационных стендов), соответствующей современным требованиям к организации образовательного процесса.		

ПРИМЕРНЫЕ Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

Наименование выплаты (доплата, надбавка, премия) по выбору руководителя	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты по выбору руководителя	Размер выплаты по выбору руководителя
	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды возрасту обучающихся и реализуемой основной образовательной программе	Создание и обогащение развивающей предметно-пространственной среды	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %
	Реализация педагогом 1) бесплатных дополнительных услуг, 2) платных дополнительных услуг, 3) групповых, индивидуальных проектов обучающихся	Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	рублей за каждый или в %
	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Участие в мероприятиях по взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %
	Среднее количество дней, пропущенных ребенком по болезни равен или ниже показателя по учреждению или показателя по муниципальному заданию	Низкая заболеваемость обучающихся	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %
	Кoeffициент посещаемости на уровне или выше показателя по учреждению или показателя по муниципальному заданию	Высокая посещаемость обучающихся учреждения	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %
	Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей)	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %
	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	Выполнение показателя	1 раз в месяц, квартал, в год	_____ рублей или в %

ПРИМЕРНЫЕ Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования муниципальных учреждений дополнительного образования

Наименование выплаты по выбору руководителя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность по выбору руководителя	Размер выплаты по выбору руководителя	
(доплата, надбавка, премия) за качественное ведение образовательного процесса	выполнение показателя	Сохранность контингента	Постоянное количество в соответствии с нормативами занимающихся детей	ежемесячно	%
		Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	Положительная динамика уровня освоения образовательных программ на основе мониторинга	ежеквартально	%
		Удовлетворенность детей и законных представителей условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ педагогов	Положительная динамика результатов мониторинга анкет и отзывов родителей о работе педагога	ежеквартально	%

	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Положительная динамика количества участников в мероприятиях различного уровня	ежемесячно	_____ руб. за каждого участника
	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Положительная динамика количества победителей и призеров мероприятий различного уровня	ежемесячно	_____ руб. за каждого участника, _____ победителей

#### Приложение № 8 к Методическим рекомендациям

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом:  
- успешного, добросовестного исполнения работником своих обязанностей в соответствующем периоде, его личный трудовой вклад в общие результаты работы и качество труда;  
- своевременного и точного исполнения планов работы, распоряжений, устных и письменных поручений и заданий;

- оперативность, инициативность и творческое отношение к выполнению своих обязанностей и вне-сение предложений для более качественного и полного решения вопросов;  
- отсутствие фактов нарушения требований законодательства, нарушения трудовой, исполнительской дисциплины, и правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

На основании Примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Примерными направлениями для разработки показателей эффективности деятельности работников могут быть:

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- использование современных информационных технологий, технических средств;
- обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работа в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной образовательной деятельностью организации;
- участие и (или) личный вклад работника в подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, обобщение опыта работы;
- работа в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с детьми-инвалидами;
- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно - значимых мероприятий;

- наличие обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);

- посещаемость обучающимися;

- реализация программы углубленного уровня приоритетных направленностей;

- эффективная работа по удовлетворению потребности жителей города в получении качественных дополнительных образовательных;

- высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

- применение в практической работе новых технологий;

- обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно- технических средств, а также информационных ресурсов Рособнадзора и учреждения в информационно- телекоммуникационной сети Интернет;

- разработка и реализация проектов и мероприятий;

- работа по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- положительная оценка (не менее 80%) работы работника и служб со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

- стабильное высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и территории учреждения

- сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования;

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно – эксплуатационных систем учреждения;

- за наличие квалификационной категории;

- за наличие ученой степени;

- за стаж непрерывной работы в учреждении (педагогической работы);

- за наличие почётных званий, ведомственных наград;

Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, регулярный или разовый характер, устанавливаются в процентах и абсолютных величинах (могут оцениваться в баллах).

Если стимулирующие выплаты оцениваются в баллах, то необходимо конкретно утвердить как формируется стимулирующий фонд для данных выплат, чтобы установить «стоимость» балла.

«Стоимость» балла устанавливается на утверждённый период (месяц, квартал, год) в пределах средств стимулирующего фонда в текущем периоде, направленного на данную денежную выплату, с учетом выделенных денежных средств.

«Стоимость 1 балла определяется: сумма средств фонда стимулирующих выплат, определенная на выплаты стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, которое набрали работники, и округляется до целого числа. Расчет стимулирующей выплаты работнику производится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Примечание:  
Перечень является примерным и может быть расширен (скорректирован).

#### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.02.2017

№1531-П

##### О внесении изменения в постановление администрации города от 03.02.2017 № 958-П

В целях обеспечения подготовки и проведения областного зимнего фестиваля Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), в соответствии с Порядком организации и проведения культурно – зрелищных, спортивных и иных массовых мероприятий в городе Магнитогорске, утвержденным постановлением главы города от 23.06.2009 № 5674-П, руководствуясь Уставом города Магнитогорска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города от 03.02.2017 № 958-П «О проведении областного зимнего фестиваля Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» (далее – постановление) изменение, пункт 7 постановления изложить в следующей редакции:

«7. Муниципальному бюджетному учреждению «Дорожное специализированное учреждение города Магнитогорска» (Безогов М.О.):

1) очистить подъезды к Экологическому парку и Дворцу спорта им. И.Х. Ромазана;

2) расчистить место для парковки автомобилей в Экологическом парке;

3) организовать привоз в Экологический парк, установку и вывоз 2 биотуалетов».

2. Службе внешних связей и молодежной политики администрации города (Рязанова О.М.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы города Чурина В.В.

Глава города С. Н. БЕРДНИКОВ

#### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.02.2017

№1532-П

##### О включении в Реестр социально ориентированных некоммерческих организаций - получателей поддержки города Магнитогорска

В соответствии с федеральными законами «О некоммерческих организациях», «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании постановления администрации города от 28.09.2011 № 11192-П «Об утверждении порядка предоставления муниципальной поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям города Магнитогорска», руководствуясь Уставом города Магнитогорска,

горска», руководствуясь Уставом города Магнитогорска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Включить в Реестр социально ориентированных некоммерческих организаций - получателей поддержки города Магнитогорска (далее- Реестр):

1) Магнитогорскую городскую общественную организацию «Федерация армейского рукопашного боя»;

2) Магнитогорский городской благотворительный общественный фонд «Металлург».

2. Службе внешних связей и молодежной политики администрации города (Рязанова О.М.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы города Чурина В.В.

Глава города С. Н. БЕРДНИКОВ

#### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.02.2017

№1581-П

##### Об отмене постановления администрации города от 08.02.2017 № 1139-П

Руководствуясь Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Магнитогорска, на основании подпункта 5 пункта 8 статьи 39.11 Земельного кодекса Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Отменить постановление администрации города от 08.02.2017 № 1139-П «О проведении аукциона на право заключения договора аренды земельных участков для строительства объектов торговли».

2. Службе внешних связей и молодежной политики администрации города (Рязанова О.М.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы города Измалкова В.А.

Глава города С. Н. БЕРДНИКОВ

### Это полезно знать: Как оценить качество услуг, оказываемых работниками Кадастровой палаты по Челябинской области?

Филиал Федеральной кадастровой палаты Росреестра по Челябинской области уделяет большое внимание качеству предоставляемых услуг. Для получения обратной связи от жителей региона действуют различные сервисы по сбору мнений граждан. О том, что это за сервисы и как еще можно оценить работу сотрудников учреждения – рассказывает заместитель директора Вера Селих.

Как граждане могут оценить качество услуг, оказываемых работниками Кадастровой палаты по Челябинской области?

В.С.: Южноуральцы могут оценить качество государственных услуг Росреестра, оказываемых работниками Кадастровой палаты по Челябинской области, несколькими способами, далее подробно о каждом.

Оценить качество обслуживания, а также просмотреть оценки и отзывы, оставленные другими пользователями, можно на сайте «Ваш контроль» (vashkontrol.ru). На этом информационном ресурсе организован сбор оценок и комментариев о качестве различных государственных услуг, в том числе, услуг Росреестра.

Кроме того, популярный способ обратной связи у граждан – официальный сайт Кадастровой палаты (<http://kadastr.ru>, регион – Челябинская область). В разделе «Обратная связь — Обращения граждан онлайн» в готовом бланке необходимо заполнить нужные ячейки и выбрать тематику обращения.

Помимо электронных ресурсов, свои пожелания, предложения и отзывы о работе учреждения можно оставить на всех пунктах приема-выдачи документов Кадастровой палаты по Челябинской области, воспользовавшись книгой жалоб и предложений.

У граждан существует также возможность воспользоваться телефонной связью для оценки качества обслуживания. Так, с 2011 года в Кадастровой палате по Челябинской области работает телефон доверия (8 (351) 20-203-398), позвонив на который можно оставить сообщение о фактах коррупции, а также оценить качество работы сотрудников учреждения. Кроме того, в 2012 году Росреестром был запущен проект телефонного обслуживания – ВЦТО (Ведомственный центр телефонного обслуживания): 8-800-100-34-34 (звонок бесплатный). ВЦТО предназначен для оперативного консультирования граждан по целому ряду вопросов, в частности, по приему жалоб, претензий и благодарностей на работу сотрудников Росреестра и Федеральной кадастровой палаты.

Таким образом, в настоящий момент граждане могут выбрать наиболее удобный для себя способ оценки работы сотрудников Кадастровой палаты по Челябинской области, тем самым повлиять на дальнейшее улучшение качества предоставляемых государственных услуг населению региона.

Начальника территориального отдела № 7 филиала  
«ФГБУ ФКП Росреестра» по Челябинской области О. Г. ГАЙТАНОВА

### Южноуральцы смогут подать заявку на получение земли на Дальнем Востоке

Филиал Федеральной кадастровой палаты Росреестра по Челябинской области сообщает, что с 1 февраля 2017 года любой гражданин Российской Федерации сможет получить в пользование «дальневосточный гектар».

С февраля текущего года у граждан будет возможность подать на территории любого из субъектов Российской Федерации заявления о предоставлении земельного участка в безвозмездное пользование в Дальневосточном федеральном округе.

Порядок и условия получения земельных участков регламентированы Федеральным законом от 01.05.2016 № 119-ФЗ «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности и расположенных на территории субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Южноуральцы смогут подать заявку на получение гектара в пунктах приема-выдачи документов Кадастровой палаты и в офисах МФЦ (Многофункциональный центр «Мои документы»). Сотрудники учреждения будут принимать заявления от граждан и помогать им в оформлении онлайн-заявки. Для того, чтобы стать обладателем «дальневосточного гектара» необходимо авторизоваться в Федеральной информационной системе «На Дальний Восток» (<https://надальнийвосток.рф>), используя Единый портал государственных услуг (<https://www.gosuslugi.ru>) с помощью подтвержденной учетной записи.

Подробная информация о том, как получить гектар земли на Дальнем Востоке, приведена в инструкции. Всю дополнительную информацию можно получить у специалистов CALL-центра по телефону 8 800 200 32 51.

Начальника территориального отдела № 7 филиала  
«ФГБУ ФКП Росреестра» по Челябинской области О. Г. ГАЙТАНОВА

### Информация для плательщиков НДС!

В целях реализации положений Федерального закона от 1.05.2016 №130-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации» Межрайонная ИФНС Рос-сии №17 по Челябинской области сообщает следующее.

С 1.01.2017 года налогоплательщики, на которых Налоговым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) возложена обязанность представлять налоговую декларацию по налогу на добавленную стоимость в электронной форме, обязаны представлять пояснения, предусмотренные пунктом 3 статьи 88 Кодекса, в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота по формату, утвержденному приказом ФНС России от 16.12.2016 №ММВ-7-15/682@ «Об утверждении формата представления пояснений к налоговой декларации по налогу на добавленную стоимость в электронной форме» (далее - Приказ). При этом пояснения, представленные на бумажном носителе, не считаются представленными.

Кроме того в соответствии с пунктом 1 статьи 129.1 Кодекса непредставление (несвоевременное представление) лицом в налоговый орган вышеуказанных пояснений в случае непредставления в установленный срок уточненной налоговой декларации, при отсутствии признаков налогового правонарушения, предусмотренного статьей 126 Кодекса, влечет взыскание штрафа в раз-мере 5000 рублей. Те же деяния, совершенные повторно в течение календарного года, влекут взы-скание штрафа в размере 20000 рублей.