

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 154 г. Челябинска»
(МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска»)**

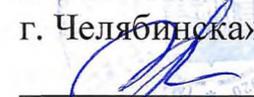
СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК



«21» 07 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «СОШ №154
г. Челябинска»



Т.Г.Абакумова

«21» 07 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о б оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №154
г. Челябинска»**

г. Челябинск
2025 г

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №154 г. Челябинска» (далее МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-п "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, решением Челябинской городской Думы от 26 октября 2010 г. N 18/7 (с изменениями от 18 декабря 2012 г. N 39/11, №43/20 от 25.06.2013г., от 25.08.2015 № 12/23, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 24.11.2020 №14/18, от 23.11.2021 № 24\9, №11/3 от 18.07.2025)

1.2. Настоящее Положение вступает в действие _____ 202__ года и является неотъемлемой частью коллективного договора (приказ МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» от _____ № _____).

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение возможно по согласованию с представительным органом работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» - первичной профсоюзной организацией.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с решением Городской Думы от 26.10.2010 №18/7 с изменениями и дополнениями от 24.11.2020 №14/18, от 23.11.2021 № 24/9, от №11/3 от 18.07.2025

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

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Высококвалифицированным работникам, занятым на важных (особо важных) и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной группой, оклад устанавливается по решению директора по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на ответственных работах.

2.8. Месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ - уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

- за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- для которых МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» является местом основной работы;
- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по

результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

3.6. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

3.9. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

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

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

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на

среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.2. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.3. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

5.7. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и

конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

5.9. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ по решению директора устанавливается доплата 12% к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

5.10. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно ЕТС работ и профессий рабочих, выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

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

5.12. Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»

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

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) доплата за совмещение должностей;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) оплата сверхурочной работы;
- 7) Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
- 8) выплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам.

- 1) Доплата за совмещение должностей.

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

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

2) Доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час/день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов/дней по производственному календарю.

5) Доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554).

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

6) Оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (должностного оклада), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной сетки (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

В связи с занятостью некоторых категорий работников (вахтер, сторож) на работах непрерывного цикла и с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 12 месяцев (год).

Норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из 40-часовой рабочей недели. В норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность, отпуск, отпуск без сохранения платы и т.п.).

Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере (по графику).

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей и приказа по учреждению оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ).

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов по производственному календарю.

В случае если рабочее время по графику совпало с праздничным днем по Трудовому кодексу РФ, оплата за работу в этот день производится в повышенном размере, то отработанное время не будет являться сверхурочным, так как оно уже оплачено в соответствующем (двойном) размере.

При увольнении сотрудника, из категории с установленным суммированным учетом времени, необходимо производить сравнение пропорционально отработанным месяцам с учетом даты увольнения.

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

Производится работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - 20 %;
- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - 20 %;

8) Выплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам.

К такой дополнительной работе относится:

- работа по осуществлению функций классного руководителя;
- проверка письменных работ;
- заведование кабинетами;
- заведование учебными мастерскими;
- лабораториями;
- учебно-опытными участками;
- руководство предметными методическими объединениями;
- другая дополнительно оплачиваемая работа.

9) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) признаны вредными (классы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) или опасными (класс 4), устанавливается ежемесячная доплата.

В целях реализации дифференцированного подхода, конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается в зависимости от класса (подкласса) условий труда, определенного по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)

Размер доплаты составляет не менее 4% от оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры доплат по классам условий труда:

Класс 3.1 — [4%]

Класс 3.2 — [6%]

Класс 3.3 — [8%]

Класс 3.4 — [10%]

Класс 4 — [12%]

Доплата начисляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Если по результатам последующей специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются безопасными, указанная выплата прекращается

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых педагогическим работникам

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма, руб)
1.	<p align="center">Выплаты за особенности и специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися</p> <p>Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени</p>	
1.1.	За работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, коррекционных (комбинированных) группах	20%
1.2.	За работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу	20%
1.3.	За работу с отдельным обучающимся с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся	20%
2.	<p align="center">Выплаты за особенности и специфику работы в отделениях, классах, группах или с отдельными учащимися.</p> <p>Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» по реализации образовательной программы.</p>	
2.1.	<p>Классное руководство (за каждый класс) (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику).</p> <p>Областной бюджет. Выплата производится пропорционально отработанному времени.</p>	3000,00
2.2.	Денежное вознаграждение за классное руководство (за каждый класс) (но не более двух выплат ежемесячного денежного	5000,00

	вознаграждения одному педагогическому работнику). Федеральный бюджет. Выплата производится пропорционально отработанному времени.	
2.3.	Проверка письменных работ (в том числе при обучении детей на дому). Выплата производится пропорционально отработанному времени: 1 -4 классы (за каждый класс) 3% 5-11 классы: русский язык 6% математика, 4% иностраннй язык, химия, физика 2%	
2.4.	Руководство школьным методическим объединением	10 %
2.5.	Работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

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

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

В случае необходимости функции классного руководителя может осуществлять заместитель директора по УВР, ВР, старший методист.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями с работником в соответствии с ТК РФ, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащим нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера могут начисляться работникам принятым на условиях трудового договора, в том числе принятым на условиях совместительства.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных в субсидии МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.4. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы образовательной организации в целом. Основанием для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам на определенный период являются ходатайства, которые предоставляют

- директор - на заместителей директора, главного бухгалтера;
- заместители директора по УВР, ВР - на классных руководителей, учителей-предметников, социального педагога, педагога-психолога, библиотекаря, педагогов дополнительного образования, концертмейстера, старшего методиста;
- заместитель директора по АХР - на работников учебно-вспомогательного персонала, сотрудников МОП;
- главный бухгалтер - на сотрудников бухгалтерии, контрактного управляющего.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, на основании решений Комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.5. Состав Комиссии и порядок ее работы.

Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно и по мере необходимости.

Состав Комиссии: представитель профсоюзной организации, представители педагогических работников (возможно председатели методических объединений 00, представитель администрации, УВП.

Комиссия:

- рассматривает ходатайства и материалы по самоанализу деятельности работников (критерии эффективности);
- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга деятельности

работников, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на текущий период;

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;

Принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат стимулирующего характера.

Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат большинством голосов открытым голосованием при условии, что на заседании присутствует не менее половины членов Комиссии. Решение комиссии направляется директору МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска».

На основании решения Комиссии директор МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» издает приказ о распределении стимулирующих выплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут стать:

- невыполнение работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой более 2-х месяцев;
- добровольный отказ работника выполнять работу, определенную выплатами компенсационного и стимулирующего характера;
- перераспределение должностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка ОО.

Работник вправе подать в Комиссию письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение трех дней с момента ознакомления с приказом о распределении стимулирующих выплат.

Комиссия обязана принять заявление работника, проверить его обоснованность и дать работнику аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего за собой ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного оценивания. Комиссия рассматривает письменные обращения работников по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению предоставляет отчет о своей деятельности на Общем собрании работников.

Директор обязан уведомить работника в письменной форме об изменении доплат и надбавок как существенных условий трудового договора не позднее чем за 2 месяца.

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

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

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

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу

каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учтены методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02, письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП - 1992/02 «О методических рекомендациях».

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

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.9. Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о

выдаче диплома.

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

6.10. Выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад работника в достижение эффективности работы образовательной организации) производятся по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска».

3.	Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%

Размер выплаты за качество работы:

До 100% ставки - высокий уровень - 85-95 баллов До 50% ставки

- оптимальный уровень - 85-65 баллов До 30% ставки -

достаточный - 65-45 баллов До 10% ставки -

удовлетворительный - не менее 30 баллов.

№	Критерии оценки качественной деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий и итоговой аттестации) Основание: ВСОКО, НИКО, РИКО, ВПР, ЕГЭ, итоговая аттестация Периодичность: раз в год (сентябрь)	Повышение до 5% - 5 баллов Понижение -1 % - 0,5 баллов
2.	Результативность обучающихся в интеллектуально-творческой деятельности («Звезда», ВСОШ, Календарь массовых мероприятий г. Челябинска) Основание: наличие победителей и призеров. Периодичность: раз в год	Победитель - 10 баллов Призер - 5 баллов
3.	Ведение установленной документации (электронный журнал, табель питания, план работы классного руководителя) Основание: ВСОКО Периодичность: 2 раза в год	Высокий - 10 баллов Низкий - 5 баллов
4.	Участие в работе Педагогического совета, методических объединениях (Обобщение ППО и пр.), конференций, наличие публикаций, методических разработок и пр.	Участие 1-2 раза в год - 5 баллов

5.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса Основание: наличие обоснованной жалобы (претензии) Периодичность: раз в год	5 баллов -10 баллов
6.	Сдача норм ГТО Основание: значок ГТО Периодичность: раз в год	1 ученик - 1 баллов Учитель - 10 баллов
7.	Охват питанием (5-11 классы) Основание: результаты мониторинга Периодичность: триместр	80% - 5 баллов
8.	Отсутствие случаев травмирования Основание: отчетность ОО Периодичность: 2 раза в год	5 баллов
9.	Реализация внеурочных проектов (экскурсии, социальные проекты и пр.) Основание: реализация планов воспитательной работы (аналитическая справка ЗД по ВР) Периодичность: 2 раза в год	5 баллов
10.	Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений обучающихся Основание: приказ по ОО Периодичность: раз в год	10 баллов
11.	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	10 баллов
12.	Реализация системных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10 баллов
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры ОО (оформление кабинета, музея, озеленение пришкольного участка) Основание: результаты участия в конкурсах, благодарственные письма участников образовательного процесса Периодичность: раз в год	10 баллов

VII. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

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

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

7.3. Оценка сложности труда директора, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности

руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

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

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

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами

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

Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.7. Размер выплат стимулирующего характера директору за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству

директора МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» и осуществляются за счет средств Учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу Учреждения от приносящей доход деятельности.

7.8. Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.10. Из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

7.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.14. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.15. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» устанавливаются директором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», размере должностного оклада и другую информацию.

8.2. Отраслевой орган Администрации г. Челябинска - Управление по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

8.3. Основной персонал МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

8.4. Вспомогательный персонал - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» целей деятельности, включая обслуживание здания и оборудования.

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

8.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя их предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАОУ «СОШ №154 г.

Челябинска» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приложением к настоящему Положению.

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

8.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.8. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение фондов оплаты труда работников, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» в пределах выделенных средств.

Приложение №1 к положению «Об оплате
труда работников МАОУ «СОШ №154 г.
Челябинска»

Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности
муниципальных учреждений, применяемые для установления надбавки за
личный вклад руководителя в достижение эффективности работы учреждения

Показатели эффективности деятельности
муниципальных общеобразовательных учреждений

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Баллы
1	Выполнение количественных показателей муниципальных услуг (человек), утвержденных муниципальным заданием	календарный год	100% выполнение (с учетом допустимого отклонения +/-10%), за каждую услугу	0,5
			невыполнение/перевыполнение свыше допустимого отклонения, за каждую услугу	-0,5
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг:	календарный год		
	- приняли участие в анкетировании		более 50% родителей	2
			менее 50%	1
	- доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:		80% и более	2
			менее 80%	0
3	Не соответствие данных первичной статистической и иной отчетности и отчетных значений показателей, отраженных в муниципальном задании, выявленное по итогам проверки учреждения	календарный год	за каждую услугу	-2
4	Уровень заполнения статистических отчетов и ведения данных в автоматизированных информационных системах (своевременность, качество)	учебный год	высокий	1
			низкий	-1
5	Уровень сформированности учебнометодических и материально-технических условий реализации ФГОС	учебный год	высокий	1
			средний	0,5
			низкий	0
6	Уровень освоения учащимися общеобразовательных программ, реализуемых в учреждении в т.ч. адаптированных, профильное, углубленное (отношение количества учащихся, завершивших обучение к количеству учащихся освоивших общеобразовательную программу):	учебный год		

	- начального общего образования		100%	1
			90 - 99,9%	0
			менее 90%	-2
	- основного общего образования		100%	1
			90-99,9%	0
			менее 90	-2
	- среднего общего образования		100%	1
			90 - 99,9%	0
			менее 90%	-2
7	Доля детей, осваивающих лицензированные дополнительные образовательные программы в учреждении, в т.ч. в рамках внеурочной деятельности ФГОС (в общей численности учащихся)	учебный год	от 80%	1
			до 80%	0
8	Наличие выпускников получивших по итогам ЕГЭ наивысшее количество баллов	учебный год	90-99 баллов - за каждого	0,5
			100 баллов - за каждого	1
9	Динамика результатов итоговой государственной аттестации по сравнению с предыдущим учебным годом	учебный год	положительная	1
			отрицательная	0
10	Наличие оборудованного пункта сдачи ГИА в соответствии с утвержденными требованиями	календарный год	есть	5
			нет	0
11	Наличие нарушений, выявленных на ППЭ в ходе проведения ГИА	учебный год	есть	-5
12	Соотношение спроса населения на ученические места в общеобразовательном учреждении и возможность его удовлетворения	учебный год	90% и более	1
			менее 90%	0
13	Обеспеченность учебного плана учебниками	учебный год	100%	1
			менее 100%	0
14	Отсутствие лицензии на реализацию дополнительных образовательных программ	учебный год		-1
15	Учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой	календарный год	да	1
16	Обеспеченность педагогическими кадрами	календарный год	100%	1
			менее 100%	0
17	Текучесть кадров в учреждении в течение отчетного года	учебный год	менее 10%	1
			более 10%	0
18	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	календарный год	да	1
			нет	0
19	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	календарный год	за каждую победу	1

20	Системное привлечение молодых специалистов - педагогических работников	учебный год	2 и более	1
			менее 2	0
21	Учреждение входит в официальный рейтинг лучших школ России (ТОП-100,200, 500)	календарный год	да	1
22	Наличие в учреждении руководителей городских и районных методических объединений	учебный год	за каждого	1
23	Выполнение работниками и учащимися испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (% от общего количества работников и учащихся)	календарный год	10% и более	1
24	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней	календарный год	3 и более мероприятий	2
			1-2 мероприятия	1
25	Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе образовательного учреждения	календарный год	3 и более мероприятий	4
			1-2 мероприятия	1
26	Наличие случаев травматизма среди сотрудников, учащихся в период осуществления образовательной деятельности	календарный год	за каждый случай	-0,5
27	Наличие учащихся победителей и призеров регионального уровня: Всероссийская олимпиада школьников, Областная олимпиада школьников	учебный год	за каждого	0,5
28	Наличие учащихся победителей и призеров заключительного этапа «Звезда - Таланты на службе обороны и безопасности», «Учи.ру», «НТИ» (человек)	учебный год	до 10	2
			от 10 до 30	4
			свыше 30	6
29	Наличие учащихся победителей предметных олимпиад и призеров российского уровня: Всероссийская олимпиада школьников (заключительный этап)	учебный год	за каждого	1
30	Наличие учащихся победителей предметных олимпиад и призеров международного уровня, в соответствии с приказом МОиН РФ	учебный год	за каждого	3
31	Наличие победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов, соревнований регионального, российского, международного уровней, утвержденных перечнем (календарем) массовых мероприятий Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ Ю МОиН Челябинской области,	учебный год	свыше 20 человек	2
			до 20 человек	1

	Министерства спорта и туризма Челябинской области, Комитета по делам образования и Управления по физической культуре, спорту и туризму, принимавших участие в данных мероприятиях от имени образовательного учреждения			
32	Наличие победителей и призеров муниципального этапа предметных олимпиад младших школьников	учебный год	свыше 5 человек	2
			менее 5 человек	1
33	Общий охват горячим питанием учащихся во время образовательного процесса	календарный год	70% и более	1
			менее 70%	0
34	Наличие остатков денежных средств на лицевом счете учреждения (КВФО 4) на конец финансового года от общего объема денежных средств поступивших на лицевой счет учреждения (выписка со счета)	календарный год	менее 0,5%	1
			более 0,5 %	0
35	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов:	календарный год		
	- тепло		1	
	- электроэнергия		1	
	- водоснабжение и водоотведение		1	
36	Средняя заработная плата педагогических работников	календарный год	индикативный показатель выполнен до уровня, установленного соглашением	1
37	Средняя нагрузка педагогических работников	учебный год	ниже среднегородского показателя	1
			выше среднегородского показателя	0
38	Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	календарный год	в пределах значения, установленного <омитетом	1
			превышает установленное значение	-1
39	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей	текущий год	высокий	2
			средний	1
			низкий	0
40	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	2
			средний	1
			низкий	0

Приложение №2 к положению «Об оплате
труда работников МАОУ «СОШ №154 г.
Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100%
	работа по подготовке к конкурсам, соревнованиям и пр.	20%
	работа по профилактике дорожного травматизма	10%
	внеклассная спортивно-массовая работа	10%
	ведение родительского лектория по профилактике безнадзорности и правонарушений	80%
	техническое сопровождение ВсОШ	20%
	сопровождение учащихся при работе на порталах Учи.ру, Олимп74.ру и др.	15%
	координация профориентационной работы в школе, в т.ч. сопровождение профориентационных проектов различного уровня	15%
	внедрение проекта ГТО	15%
	проведение лектория для обучающихся по профориентации школьников	50%
	представление интересов школьников в различных учреждениях профилактической направленности	50%
	организация обучения с использованием дистанционных технологий (в период пандемии)	5%
	реализация Календаря массовых мероприятий для школьников города (заявки, отчетная документация, освещение событий на сайте 00, соц. сетях)	20%
	организация деятельности аттестационной комиссии в образовательной организации	100%
	ведение и информационное наполнение школьного сайта	90%
	ведение воинского учета школьников, работников	10%
	организация деятельности профсоюзной организации	10%
	организация деятельности антитеррористической комиссии	5%
	работа в системе «Обеды. Дети.», ежедневное закрытие смены.	20%

	организация деятельности комиссии по охране труда,	25%
	организация заказа и выдачи молока (молочной продукции),	15%
	координация деятельности «Родительского контроля»	5%
	формирование пакета документов классов на бесплатное и	20%
	осуществление фитосанитарного обследования территории и	5%
	межбиблиотечный фонд	20%
	использование модуля «Е-услуги. Образование»	50%
	организация и проведение мероприятий, имеющих	10%
	организация работ по ученическому самоуправлению	15%
	работа с базами данных учащихся с использованием	25%
	организация наставничества	15%
2)	другие внеплановые работы, возникающие в ходе функционирования образовательной организации	размер устанавливает руководитель приказом по ОО
2.	Выполнение особо важных (срочных) работ	до 50% размер
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности	до 100%
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них на выбор работника	
1)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10%
5.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет	
	Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях. Для определения стажа работы, дающего права на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.	
1)	Библиотечным работникам при стаже работы от 1 года до 10 лет	20% 30%
2)	Педагогическим работникам, при стаже работы в данных должностях при стаже работы: от 1 мес. До 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет; от 15 лет и выше	5% 10% 15% 20%

6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников Выплаты производятся пропорционально отработанному времени	
1)	Педагогическим работникам: за I квалификационную категорию за высшую квалификационную категорию	20% 30%
3.	Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
7.	Премияльные выплаты по итогам работы	
О	По итогам работы за отчетный период педагогическим работникам.	до 100%
	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	до 150%
	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%

Приложение №3 к положению «Об оплате
труда работников МАОУ «СОШ №154 г.
Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность МОП уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, вахтер, сторож, подсобный рабочий	до 100%
	сухая чистка жалюзи	50%
	стирка штор	25%
	уход за зелеными растениями	25%
	регулирование системы управления доступом в ОО («домофон»), видеонаблюдение	50%
	включение плит, наполнение котлов водой	25%
	контроль за приборами АПС	25%
	применение в работе современных форм и методов организации труда (применение снегоуборочной машины при уборке снега на кровле, газонокосилки в летний период)	50%
	мелкие погрузочно-разгрузочные работы	25%
	ежедневный осмотр кровли, очистка стоков	25%
	ежедневная проверка тревожной кнопки	25%
	покос травы, поливка газонов, уход за цветочными культурами, обслуживание ливневой канализации	50%
	обслуживание и мелкий ремонт уборочной техники (механической)	25%
	обслуживание и мелкий ремонт уборочной техники (электрической)	25%
	мелкий ремонт бирок, сохранность имущества (гардероб)	100%
	обработка помещений в период режима повышенной готовности	50%
2)	За сложность, напряженность работники бухгалтерии	до 100%
	рассылка электронных документов, в том числе расчетных листков работникам	50%
	ведение протоколов закупочной комиссии	50%
	объем движения ТМЦ	50%
	выполнение работ в кратчайшие сроки	100%
	выполнение заданий (поручений) вышестоящих органов (непосредственно руководителя ОО), разработка документов	100%

3)	За сложность, напряженность секретарь учебной части, инспектор по кадрам	до 100%
	электронные формы отчетности	100%
	ведение большого объема документации (электронный и бумажный вариант)	100%
	работу с большим потоком участников образовательного процесса	100%
	редактирование книги движения в АС СГО	50
	использование модуля «Е-услуги. Образование».	50
4)	За сложность, напряженность инженер-программист	до 100%
	увеличение количества обслуживаемой техники, в т.ч. сроком эксплуатации свыше 3-х Лет	50%
	мелко-срочный ремонт компьютерной техники (интерактивные доски, роутеры, мультимедиа, роутеры и пр.)	100
	настройка локальной сети	50%
5)	За сложность, напряженность лаборант	до 100%
	обслуживание современного поступающего оборудования	25%
	выполнение работ по индивидуальному плану	25%
	обеспечение норм и правил охраны труда	25%
	систематизация УМК по предмету	25%
6)	За сложность, напряженность контрактный управляющий	до 100%
	выполнение работ в кратчайшие сроки	100%
	консультирование по вопросам составления претензий, писем, другой документации	50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ учебно-вспомогательного персонала, сотрудников МОП	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100%

Размер выплаты за качество работ: 100 баллов максимально. 1

балл - 1 процент

до 100% ставки - высокий уровень - 25-30 баллов

до 50% ставки - оптимальный - 20-25 баллов

до 10% ставки - удовлетворительный - не менее 15 баллов.

№	Критерии оценки качественной деятельности учебно-вспомогательного персонала, сотрудников МОП	Количество баллов
1)	Качество работы сотрудников бухгалтерии	100
	Обеспечение данными для проведения инвентаризации	25
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны главного бухгалтера, проверяющих	25

	Подготовка и оформление документов по запросу вышестоящих организаций	25
	Работа в дистанционном режиме	25
	Использование программы «1-С бухгалтерия. Зарплата. Кадры»	25
	Своевременность, точность и качество выполнения должностных обязанностей Периодичность: раз в год (сентябрь) Основание: ходатайство заместителей руководителя	10
	Инициатива работника. Профессиональная и общественная активность	10
2)	Качество работы инспектора по кадрам	100
	Незамедлительное доведение до персонала распорядительных документов, в т.ч. персональной электронной рассылкой	25
	Осуществление документооборота в соответствии с требованиями, в установленные сроки	25
	Подготовка и оформление по запросу работников, пенсионного фонда и пр. копий, выписок из трудовых документов информации о стаже и иных сведений	25
	Отсутствие обоснованных замечаний	25
	Своевременность, точность и качество выполнения должностных обязанностей Периодичность: раз в год (сентябрь) Основание: ходатайство заместителей руководителя	10
	Инициатива работника. Профессиональная и общественная активность	10
3)	Качество работы контрактного управляющего	100
	Выполнение поручений в кратчайший срок	70
	Отсутствие обоснованных замечаний	30
	Своевременность, точность и качество выполнения должностных обязанностей Периодичность: раз в год (сентябрь) Основание: ходатайство заместителей руководителя	10
	Инициатива работника. Профессиональная и общественная активность	10

Приложение №4 к
положению «Об оплате труда работников
МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска»

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма, руб.)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад в достижение эффективности работы учреждения)	до 100%
1.3.	Член городского методического объединения (основание - приказ Комитета по делам образования города Челябинска)	3800,00
1.4.	Премияльные выплаты за отчетный период	до 100%

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ приказом директора МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска».

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др.

Размер надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается в размере не более 50% от должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы.

Выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад в достижение эффективности работы учреждения)

№ п/п	Критерии деятельности заместителей директора по обеспечению эффективной деятельности ОО, ее развития, повышения качества образовательных услуг	Оцениваемый период	Оценка	Баллы	заместитель
1	Выполнение количественных показателей муниципальных услуг (человек), утвержденных муниципальным заданием	календарный год	100% выполнение (с учетом допустимого отклонения $\pm 10\%$), за каждую услугу	10	Заместитель по УВР, ВР, АХР, главный бухгалтер
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг: приняли участие в анкетировании	календарный год	более 50% родителей	5	Заместители по УВР, ВР
	доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:		80% и более	10	
3	Уровень заполнения статистических отчетов и ведения данных в автоматизированных информационных системах (своевременность, качество)	учебный год	высокий	20	Заместитель по УВР, ВР, АХР, главный бухгалтер,
4	Уровень сформированности учебно-методических и материально-технических условий реализации ФГОС	учебный год	высокий	5	Заместитель по УВР, АХР
5	Доля детей, осваивающих лицензированные дополнительные образовательные программы в учреждении, в т.ч. в рамках внеурочной деятельности ФГОС (в	учебный год	от 80%	10	Заместитель по ВР

	общей численности учащихся)				
6	Наличие выпускников получивших по итогам ЕГЭ наивысшее количество баллов	учебный год	90-99 баллов - за каждого	2	Заместитель по УВР
			100 баллов - за каждого	5	
7	Динамика результатов итоговой государственной аттестации по сравнению с предыдущим учебным годом	учебный год	положительная	1	Заместитель по УВР
8	Наличие оборудованного пункта сдачи ГИА в соответствии с утвержденными требованиями	календарный год	есть	5	Заместитель по АХР
9	Наличие нарушений, выявленных на ППЭ в ходе проведения ГИА	учебный год	есть	0	Заместитель по УВР (руководитель ППЭ)
10	Обеспеченность учебного плана учебниками	учебный год	100%	1	Заместитель по УВР, АХР
11	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	календарный год	да	10	Заместитель по УВР
12	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	календарный год	да	10	Заместитель по УВР, ВР
13	Наличие учащихся победителей и призеров регионального уровня: Всероссийская олимпиада школьников. Областная олимпиада школьников	учебный год	за каждого	0,5	Заместитель по УВР, ВР
14	Наличие учащихся победителей и призеров заключительного этапа «Звезда - Таланты на службе обороны и безопасности», «Учи.ру», «НТИ» (человек)	учебный год	до 10	1	Заместитель по УВР, ВР
15	Наличие победителей и призеров муниципального этапа	учебный год	свыше 5 человек	1	Заместитель по УВР

	предметных олимпиад младших школьников				
16	Общий охват горячим питанием учащихся во время образовательного процесса	календарный год	80%	10	Заместитель директора по ВР
17	Наличие остатков денежных средств на лицевом счете учреждения (КВФО 4) на конец финансового года от общего объема денежных средств поступивших на лицевой счет учреждения (выписка со счета)	календарный год	менее 0,5%	20	Главный бухгалтер
18	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов:	календарный год			Заместитель по АХР
	- тепло			5	
	- электроэнергия			5	
	- водоснабжение и водоотведение			5	
19	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей	текущий год	высокий		Заместитель по ВР
20	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	20	Заместитель по АХР
21	Функционирование системы государственно-общественного управления	текущий год	высокий	20	Заместитель по ВР
22	Информационная открытость сайта, его соответствие нормативным требованиям	текущий год	отсутствие замечаний	20	Заместитель по УВР
23	Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов, отсутствие текучки кадров	текущий год	смена педсостава не более 1%	5	Заместитель по УВР
24	Высокий уровень реализации мероприятий по профилактике правонарушений	текущий год	результаты акций «Подросток», «Образование всем детям» и пр.	5	Заместитель по ВР Заместитель по УВР

	обучающихся, создание в ОО здоровьесберегающей среды				
25	Высокий уровень реализации программ дополнительного образования	текущий год	выполнение МЗ	10	Заместитель по ВР
26	Наличие в ОО адаптированных образовательных программ (по видам, уровням, подвидам)	текущий год	наличие	10	Заместитель по ВР Заместитель по УВР
27	Доля выпускников ОО, не получивших аттестат об общем образовании	текущий год	наличие 1 чел. отсутствие	-10 5	Заместитель по УВР
28	Доля выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании	текущий год	наличие 1 чел. отсутствие	-10 5	Заместитель по УВР
29	ОО не отнесена к группе с низкими результатами оценки качества общего образования	текущий год		5	Заместитель по УВР
30	ОО не отнесена к группе с признаками необъективных результатов процедур оценки качества общего образования	текущий год		5	Заместитель по УВР
31	Уровень соответствия качества условий реализации ОО основных и адаптированных образовательных программ	текущий год	соответствуют частично соответствуют	10 5	Заместитель по УВР
32	Отношение остатков средств на счетах ОО к годовому бюджету ОО	текущий год	отсутствие	5	Главный бухгалтер
33	Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников соответствует плановым показателям	текущий год	соответствует	3	Главный бухгалтер
34	Доля фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО	текущий год	не менее 60 %	5	Главный бухгалтер

35	Процент оснащённости учебниками ООО	текущий год	100% менее 100	5 -5	Заместитель по УВР
36	Процент заполнения электронного журнала в части выставления итоговых оценок за учебный период	текущий год	100% менее	5 -20	Заместитель по УВР
37	Процент заполнения электронного журнала в части заполненных тем уроков за учебный период	текущий год	100% менее	5 -20	Заместитель по УВР
38	Процент заполнения электронного журнала в части заполненного домашнего задания за учебный период	текущий год	100% менее	5 -20	Заместитель по УВР
39	Доля вовлеченности молодых специалистов ООО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	текущий год	не менее 90% молодых специалистов	5	Заместитель по УВР
40	Значение показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации», отлично/хорошо	текущий год	отлично хорошо другое	10 5 -20	Главный бухгалтер
41	Качественное и своевременное заполнение мониторинга (сайт ЦРО, bus.gov., ЕГИСО и пр.)	текущий год	результаты проверок без замечаний несвоевременно	5 10	Заместители, главный бухгалтер

Размер выплаты: 1 балл - 1% должностного оклада. Максимальный балл - 100

Порядок премирования работников

1. Премияльные выплаты направлены поощрение работников за достижение ими определенных результатов. Результаты труда работника должны быть направлены на решение задач, стоящих перед образовательной организацией (перечень и критерии показателей эффективности деятельности МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» на период до 2021 г).

2. Премирование производится в пределах экономии средств, направленных на оплату труда при их рациональном использовании.

3. Размер премии устанавливается ежемесячно в момент выплаты с учетом экономии фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается. Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере. Премияльные выплаты по отчетному периоду - до 100% от должностного оклада (или фиксированная сумма). Младшему обслуживающему персоналу премияльные выплаты по отчетному периоду - до 150%, учебно-вспомогательному персоналу - до 200%.

4. Решение о размере премиальной выплаты работнику и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании рекомендаций Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5. Премия выплачивается всем работникам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», в том числе совместителям.

6. Выплата премии оформляется приказом директора МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска».

7. Премия может выплачиваться по результатам отчетного периода: месяц, квартал, полугодие, год.

Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	По итогам работы за отчетный период педагогическим работникам, в том числе АУП	до 100%
	По итогам работы за отчетный период учебновспомогательному персоналу	до 150%
	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%

Возможна выплата премий к:

- профессиональному празднику «День учителя» - до 100%;
- к Дню народного единства до 100%;
- к Новому году до 100%;
- Международному женскому дню - до 100%;
- Дню защитника Отечества - до 100%;

- юбилеям работников школы - 3000,00 руб.

8. Показатели и критерии премирования работников по итогам деятельности:

- отдельная качественно выполненная работа;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- оперативность и своевременность выполнения срочных дел;
- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- проведение открытого мероприятия с демонстрацией передового опыта;
- участие в разработке локальных актов ОО, методических рекомендаций и пособий, новых образовательных программ, методик и технологий;
- участие в районных, городских комиссиях, творческих группах по проблемам образования;
- проведение открытого внеклассного или общешкольного мероприятия;
- творческое руководство работой МО;
- итоги подготовки МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска» к новому учебному году;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами и организации по проблемам образования;
- подготовка призеров предметных конкурсов и олимпиад различного уровня;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта;
- эффективная работа с родителями;
- умелая организация и добросовестная работа в летнем оздоровительном лагере;
- добросовестное и качественное ведение документации. Правильную и грамотную постановку делопроизводства, в том числе с использованием ЭВМ;
- исполнительность и пунктуальность;
- участие и победа в профессиональных конкурсах;
- особые показатели в работе (результаты ЕГЭ, ВПР НИКО и пр.);
- творческая работа классного руководителя;
- -бесконфликтность в классном коллективе;
- по итогам смотров-конкурсов ученых кабинетов, УМК;
- сохранность и развитие материально-технической базы ОО, поддержания на высоком уровне санитарного состояния кабинетов, здания школы, рабочего места;
- общественная работа в ОО;
- достижение учащимися более высокого уровня знаний по результатам выступления учащихся в районных, городских олимпиадах и конкурсах;
- качественная организация летнего труда и отдыха учащихся;
- внедрение и обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе школы;
- бережное и экономное отношение к материалам, топливно- энергетическим ресурсам, оборудованию, максимально-производительное его использование;
- выполнение по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями;
- предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине коллектива;
- качественное ведение бухгалтерского учета и делопроизводства;

- отсутствие замечаний по результатам текущих проверок со стороны контрольно-ревизионных органов;
- незамедлительное устранение сбоев в работе компьютерной и иной техники; официального сайта;
- формирование положительного имиджа ОО;
- выполнение муниципального задания ОО;
- высокий уровень профилактической работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма, правил охраны труда и пр.;
- высокий уровень работы с детьми группы «риска»;
- вознаграждение по итогам года

Основанием для начисления премии служат:

- данные контроля;
- данные по выполнению показателей и условий премирования по результатам предыдущего месяца;
- данные бухгалтерской отчетности;
- акты, справки по итогам контроля органами управления образованием деятельности ОО;
- акты по итогам проверок надзорных органов;
- ходатайства заместителей директора, руководителей предметных методических объединений и пр.

При нарушении работником в течение одного года систематических нарушений Устава ОО, правил внутреннего распорядка, коллективного договора, своих служебных и должностных обязанностей, требований по охране труда, причинение материального ущерба, хищения имущества, несвоевременное выполнение поручений, заданий, отчетной документации, совершение прогулов без уважительных причин премии не выплачиваются. Право лишать работника премии (полностью или частично) предоставляется директору. Премия не выплачивается работнику, проработавшему неполный месяц в связи с увольнением.

Согласовано:

Председатель ПО

МАОУ «СОШ № 1154 г. Челябинска»

Ф. Ф. Магафурова

« 28 » 08 2024г



МАОУ «СОШ № 1154 г. Челябинска»

Утверждаю:

Директор

Г. А. Бакумова

2024г.



**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителей директора**

№ п/п	Критерий	Показатели	шкала
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Положительная динамика образовательных результатов по итогам учебного периода (ВСОКО)	Не более 10
		Успеваемость по школе 95% -100% - 5 баллов, 90%-94% - 4 балла, 80%-89% - 3 балла, 50%-79% - 2 балла	
		Положительная динамика образовательных результатов по итогам учебного периода (ВСОКО)	Не более 10
		Качество знаний в школе 50%-100% - 5 баллов 40%-49% - 4 балла 20%-39% - 3 балла	
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения	Не более 10
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	Не более 10
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей, организация работа ППЭ)	Не более 20
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	Не более 10
Организация и проведение семинаров, совещаний разных уровней	Не более 10		
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	Не более 10
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Не более 5
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов	Не более 5

3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Не более 5
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	Не более 5
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	Не более 5
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	Не более 5
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	Не более 5
5	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	Не более 5
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Не более 5
		Проведение мониторинга в школе. Диагностика работы учителя (в т.ч. аттестация)	Не более 5
		Разработка программ, проектов разного уровня	Не более 5
		Своевременная и качественная работа с базой «Сетевой город»	Не более 5
		Участие в оформлении школьного сайта	Не более 3
		Работа по привлечению внебюджетных средств	Не более 5
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Разработка и внедрение механизмов по формированию имиджа школы (в т.ч. СМИ)	Не более 3
		Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	Не более 3
7	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание комфортных психологических условий обучения в школе	Не более 3
		Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	Не более 3
7	Качество методического руководства педагогическим коллективом	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	Не более 3
		Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	Не более 3

Критерии оценки качества и результативности труда педагогов

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала
1	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и абсолютной успеваемости.	Положительная динамика образовательных результатов по итогам учебного периода (ВСОКО): Уровень обученности: Успеваемость по предмету, классу- 95% -100% - 5 баллов, 90%-94% - 4 балла, 80%-89% - 3 балла, 50%-79% - 2 балла. Качество обучения: 50%-100% - 5 баллов 40%-49% - 4 балла 20%-39% - 3 балла	Не более 10
2	Эффективность работы по результатам внешней экспертизы (ВПР, РИКО, ОГЭ, ЕГЭ) (качественный показатель).	От 50% и выше - 5 баллов От 40% до 49% - 4 балла От 30% до 39% - 3 балла От 25% до 29% - 2 балла От 10% до 24% - 1 балл	Не более 5
3	Подготовка участников, призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	Победители, призеры олимпиад, конкурсов и т.д.: муниципальный уровень –3 балла региональный уровень – 5 баллов всероссийский уровень –10 баллов. Призеры, победители онлайн - олимпиад – не более 5 баллов (в зависимости от количества участников). Участие в олимпиадах, конкурсах – не более 2 баллов. Сопровождение конкурсных материалов – не более 2 баллов. Сопровождение обучающихся на различных платформах (Олимп. 74, Учи.ру) – не более 4 баллов (в зависимости от количества участников). Сопровождение участника олимпиады, конкурса, соревнования – 1 балл	
4	Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ПДД	Не более 5
Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, создание элементов инфраструктуры ОО.		Не более 5	
5	Качество методической работы	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	Не более 3
Профессиональная активность (КПП, в том числе модульные, инновационная деятельность, участие в		муниципальный уровень –2 балла	

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагога-организатора**

№ п/п	критерий	показатели	Шкала расчета
1	Создание условий для развития творческих способностей детей, активизация ученической позиции, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры	1.1 Привлечение учащихся к участию в творческих, интеллектуальных, спортивных конкурсах	Всероссийский уровень - 10 баллов, Региональный уровень - 5 баллов Муниципальный уровень - 3 балла Школьный уровень - 2 балла
		1.2 Результативность участия в конкурсах (призеры и победители)	5 баллов
		1.3 Организация мероприятий, способствующих привлечению родителей в школу, организация совместной деятельности	3 балла
		1.4 Организация работы клубов, объединений по интересам для учащихся	5 баллов
		1.5 Разработка, организация и проведение мероприятий за рамками плана работы школы	2 балла
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень - 7 баллов Школьный уровень - 3 балла
3	Инициативность и творчество учителя	Участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский конкурс - 10 баллов (в том числе дистанционный) Региональный уровень - 7 баллов Муниципальный уровень - 5 баллов
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий	5 баллов
		Качественное и своевременное ведение базы «Сетевой город»	3 балла
		Образцовое содержание кабинета	2 балла
5	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы ит.д.)	5 баллов
6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Участие в профсоюзной деятельности, в мероприятиях спортивной и творческой направленности. Организация взаимодействия и привлечение к работе в СМИ	5 баллов

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала расчета (баллы)
1	Создание условий для развития творческих способностей детей, активизация ученической позиции, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры	1.1 Привлечение учащихся к участию в конкурсах и соревнованиях	Региональный уровень-10 Муниципальный уровень- 5 Школьный уровень 3
		1.2 Привлечение учащихся к участию в концертной деятельности	Региональный уровень-10 Муниципальный уровень- 5 Школьный уровень - 3
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Региональный уровень-10 Муниципальный уровень- 5 Школьный уровень - 3
3	Организация деятельности обучающихся в досуговое время	Количество учащихся привлеченных к занятию в кружках, секциях, клубах	За наполняемость свыше 15 человек - 5 баллов
4	Инициативность и творчество учителя	Участие в профессиональных конкурсах	Региональный уровень-10 Муниципальный уровень- 5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий	Отсутствие замечаний - 5
		Образцовое содержание кабинета	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	5 баллов за каждое участие
		Отсутствие травматизма	
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Призовые места на конкурсах, соревнованиях	5
		Привлечение средств СМИ к освещению своей деятельности	5
8	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5
9	Выполнение разовых поручений	За каждое выполненное поручение	5

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
социального педагогу**

№ п/п	критерии	показатели	Шкала расчета
1	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов, консультации с родителями, открытые мероприятия	5
		За результаты действия системы профилактики в связи с решением проблем к безнадзорности, беспризорности, бродяжничества и алкоголизма среди подростков	5
2	Профилактика девиантного поведения	Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН. Отсутствие правонарушений	5
3	Ведение и обновление социального паспорта школы	Качественное и своевременное ежемесячное обновление информации	5
		За качество работы с семьями, находящимися в социально-опасном положении, подростками, осужденными к условной мере наказания, уменьшение количества учащихся, состоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10
4	Работа с детьми, находящимися под опекой	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	10
5	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.	10
6	Выполнение разовых поручений	За каждое выполненное поручение	5
7	Внешняя оценка деятельности родителями	Результаты опроса родителей (законных представителей)	3
8	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период	Качественная организация работы по оздоровлению детей, трудоустройство подростков в летний период	5
9	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности	3
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5
10	Успешное проведение социально-педагогической	Работа с большим количеством участников образовательных отношений	10

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогу - психологу**

№ п/п	критерии	показатели	Шкала расчета
1	Успешность проведения психологической деятельности	Работа с большим количеством участников образовательных отношений	10
		Качество проведения психодиагностической работы по запросу	5
2	Успешность проведения психопрофилактических занятий	Качество проведения психопрофилактических занятий	5
		Качество проведения индивидуальных психопрофилактических занятий (положительная динамика по снятию проблемных зон у обучающихся группы риска)	3
3	Успешность проведения психологических консультаций	Качество проведения психологических консультаций учителей и администрации школы	3
		Качество проведения психологических консультаций обучающихся	3
		Качество проведения психологических консультаций родителей учащихся	3
4	Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися	Качество проведения профориентационных занятий для обучающихся	5
		Качество проведения профориентационных консультаций с обучающимися	3
5	Успешность проведения психокоррекционных занятий с обучающимися	Качество проведения психокоррекционных консультаций обучающихся	3
6	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры и пр.	3
7	Субъективная оценка родителями обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности педагога-психолога родителями обучаемых школьников	5
8	Субъективная оценка обучающимися школьниками	Положительная оценка деятельности педагога-психолога обучающимися школьниками	5
9	Участие во внешкольной, профессиональной деятельности	Участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно-методических центрах.	5
10	Выполнение разовых поручений	За каждое выполненное поручение	3
11	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности	10

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителя директора по безопасности**

№ п/п	критерии	показатели	Шкала расчета	Макс. число баллов
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Наличие	Не более 10
		Качественное исполнение обязанностей по антитеррористической безопасности зданий и территорий школы	Наличие	
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов.	Наличие	
		Своевременное и качественное заполнение всех документов по ППБ и охране труда		
		Организация контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	Отсутствие замечаний	Не более 10
		Качество ежедневной уборки помещений, соблюдение правил Сан ПиН	Отсутствие замечаний	
		Отсутствие замечаний и нареканий у обслуживающего персонала по ежедневному содержанию зданий	Отсутствие замечаний	
		Наличие ограждения и состояние пришкольной территории	Без замечаний	
		Экономия электроэнергии, воды	Наличие экономии	
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся	Без происшествий	10
		Оперативность и качество выполняемых заявок по устранению технических неполадок		
		Качественное исполнение обязанностей по антитеррористической безопасности		
		Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности		
4	Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ	Составление перспективных планов ремонта и содержания школы	Принятие школы без замечаний	10
5	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	Отсутствие замечаний	10
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний	

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	критерии	показатели	Шкала расчета
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5-10
		Своевременное устранение и исполнение предписаний надзорных органов	Каждое замечание (-) 2 балла
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	5-10
		Качество ежедневной уборки помещений, соблюдение правил Сан Пин	5-10
		Отсутствие замечаний и нареканий у обслуживающего персонала по ежедневному содержанию зданий	5-10
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, состояние пришкольной территории	5-10
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	Экономия электроэнергии, воды	5-10
		Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся	5-10
		Оперативность и качество выполняемых заявок по устранению технических неполадок	5-10
		Работа с поставщиками и подрядчиками	5-10
4	Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ	Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	5-10
		Составление перспективных планов ремонта и содержания школы, составление дефектных ведомостей.	5-10
5	Исполнительская дисциплина	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	5-10
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5-10

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагог-библиотекарь**

№ п/п	критерии	показатели	Расчет показателя	шкала
1	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники	Наличие/ отсутствие	0-10
2	Справочнобиблиографическая работа	Оформление тематических, информационных справок, стендов	Количество оформленных справок, стендов	1 справка-1 балл, 1 стенд - 2 балла
3	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр. Участие в городских конкурсах . Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	Количество выставок, полок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения	Каждое мероприятие -1 балл Региональный уровень-3 балла, Муниципальный уровень- 2 балла, Школьный уровень -1 балл
4	Освоение программы для школьных библиотек	Создание базы данных школьной библиотеки	Наличие базы, активное использование	0-10
5	работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников		1 рейд -0,5 баллов
6	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Каждое мероприятие	Региональный уровень - 15 баллов, Муниципальный уровень- 10 баллов, Школьный уровень - 5 баллов
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественная и своевременная подготовка отчетов, ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий. Образцовое содержание библиотеки	8 баллов	0-10
8	Внешкольная оценка деятельности. Субъективная оценка со стороны родителей, учителей, учащихся	Опрос родителей, мониторинг среди учащихся и учителей	Отсутствие жалоб и конфликтов	0-5
	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности	Отсутствие замечаний	0-20

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
главного бухгалтера**

№ п/п	Перечень показателей	Источник исходных данных для определения данного показателя	периодичность оценки	Максимальное число баллов по критериям
1	Качество представленной ежемесячной отчетности в МКУ «ЦОДОО» по Тршсгорсваводскому району;	данные МКУ «ЦОДОО» по Тракгорсваводскому району;	Месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
2	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности по вине бухгалтерии	Данные руководителя	месяц	отсутствие -10
3	Выполнение разовых, особо важных работ (поручений) не предусмотренных должностными обязанностями, каждое поручение до 5 баллов	Данные руководителя	месяц	Не более 10
4	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	Данные бухгалтерского учета	месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
5	Качество и оперативность предоставления информации, по запросу вышестоящих организаций	Данные руководителя	месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
Внутренний контроль				
1	Качество представленной квартальной отчетности в ИФНС, СФР, Росстат	данные камеральной проверки, внутренний контроль	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
2	Соблюдение сроков размещения информации о выполнении муниципального задания в системе Сапфир, на сайте bus.gov.ru	информационная система	квартал	Не нарушен-10
3	Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	отчет о выполнении мероприятий	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
4	Качество представленной бухгалтерской квартальной отчетности	данные МКУ «ЦОДОО» по Тракгорсваводскому району;	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
5	Соблюдение сроков предоставления отчетности в фонды, уведомлений по налогам и взносам в ИФНС, соблюдение сроков выплаты заработной платы сотрудникам	Данные электронного документооборота, внутренний контроль	квартал	не нарушен-10
Исполнительская дисциплина				
1	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы и родителей обучающихся на некачественное исполнение должностных обязанностей	Данные руководителя	год	Отсутствие-10
2	Контроль за соблюдением сроков графика документооборота. Соблюдение сроков исполнения.	Внутренний контроль	год	Отлично - 10 хорошо- 5
3	Качественная организация перспективной и текущей работы сотрудников бухгалтерии и системы их мотивации, организация взаимодействия с контрагентами.	Данные руководителя	год	Отлично - 10 хорошо- 5

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда ведущего бухгалтера, бухгалтера**

№ п/п	Перечень показателей	Источник исходных данных для определения данного показателя	периодичность оценки	Максимальное число баллов по критериям
1	Качество представленной ежемесячной отчетности в МКУ «ЦОДОО» по Тракторозаводскому району;	данные МКУ «ЦОДОО» по Тракторозаводскому району;	Месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
2	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты по вине бухгалтерии	Данные руководителя	месяц	не нарушен-10
3	Выполнение разовых, особо важных работ (поручений) не предусмотренных должностными обязанностями, каждое поручение до 10 баллов	Данные руководителя	месяц	Не более 10
4	Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении договоров (контрактов)	Данные бухгалтерского учета	месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
5	Качество и оперативность предоставления информации, по запросу вышестоящих организаций	Данные руководителя	месяц	Отлично - 10 хорошо- 5
Внутренний контроль				
1	Качество представленной квартальной отчетности в ИФНС, СФР, Росстат	данные камеральной проверки, внутренний контроль	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
2	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой (при наличии) дисциплины	Внутренний контроль	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
3	Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам по вине бухгалтера	справка о состоянии расчетов	квартал	отсутствие-10
4	Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	отчет о выполнении мероприятий	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
5	Качество представленной бухгалтерской квартальной отчетности	данные МКУ «ЦОДОО» по Тракторозаводскому району;	квартал	Отлично - 10 хорошо- 5
6	Соблюдение сроков предоставления отчетности в фонды, уведомлений по налогам и взносам в ИФНС, соблюдение сроков выплаты заработной платы сотрудникам	Данные электронного документооборота, внутренний контроль	квартал	не нарушен-10
Исполнительская дисциплина				
1	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей, проведение сверки расчетов с контрагентами	Отчет бухгалтерии	год	Отлично - 10 хорошо- 5
2	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы и родителей обучающихся на некачественное исполнение должностных обязанностей	Данные руководителя	год	Отсутствие-10
3	Контроль за соблюдением сроков графика документооборота. Качественная организация работы с контрагентами.	Внутренний контроль	год	Отлично - 10 хорошо- 5

Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала (секретарь, инспектор по кадрам)

№ п/п	критерии	Максимальное число баллов по критериям
1	Разработка и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ	5
2	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий	5
3	Образцовое содержание кабинета	3
4	Выполнение разовых, особо важных работ (поручений) не предусмотренных должностными обязанностями, каждое поручение до 10 баллов	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
6	Качественный прием, рассылка исходящей и входящей документации	5
7	Качественное ведение архивной документации	5
8	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5
9	Качество и оперативность предоставления информации, по запросу вышестоящих организаций	5
10	Своевременный контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.	10

**Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала (инженер-программист)**

№ п/п	критерии	Максимальное число баллов по критериям
1	Разработка и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ	10
2	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий	5
3	Образцовое содержание кабинета, лаборатории, серверной	5
4	Выполнение разовых, особо важных работ (поручений) не предусмотренных должностными обязанностями, каждое поручение до 10 баллов	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
6	Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, качественная работа с контрагентами.	10
7	Обеспечение сохранности и работоспособности компьютерной и офисной техники, прочего оборудования, реактивов и растворов, наглядных пособий и приборов	10
8	Оперативность и качество выполняемых заявок по устранению технических неполадок	5
9	Своевременное и качественное обновление компьютерных программ	10
10	Качественное обеспечение бесперебойной работы локальной сети школы, оперативное устранение неполадок	5
11	Качественная подготовка оборудования при проведении общешкольных мероприятий, ППЭ	10

**Выплата материальной помощи работникам
МАОУ «СОШ №154г. Челябинска»**

1. Выплата материальной помощи работникам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» осуществляется в целях обеспечения социальных гарантий работникам учреждения.

2. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

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

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

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

При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

4. Работникам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска», при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на соответствующий год, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь при возникновении у них особых обстоятельств, в том числе:

- в случае необходимости лечения и приобретения лекарственных препаратов;
- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга);
- по другим уважительным причинам и чрезвычайным ситуациям.

5. Оказание материальной помощи работникам МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» осуществляется по заявлению работника, с указанием основания для получения, на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6. Основанием для выплаты материальной помощи работнику МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» является приказ директора учреждения.

7. Материальная помощь не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

8. Материальная помощь может предоставляться не более двух раз в течение календарного года, при этом максимальный суммарный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

9. Потенциальным получателем материальной помощи является работник, принятый на работу в МАОУ «СОШ №154 г. Челябинска» по трудовому договору, в том числе по совместительству.

Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден (копии медицинских справок, чеков о приобретении медикаментов, документов из полиции и пр.)

При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников необходимо представить копию свидетельства о смерти, свидетельство о браке, свидетельство о рождении, подтверждающее родство и пр.)

Срок рассмотрения заявления работника и срок предоставления ему материальной помощи - не более 10 календарных дней.

№	Основание выплаты	Размер выплаты
1	при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере двух должностных окладов
2	В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирная кража, затопление квартиры, пожар и др.)	4000,00
3	В связи со смертью: - работника, работавшего или уволенного в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности; близких родственников (родителей, мужа/жены, детей)	4000,00
4	В связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, с рождением ребенка, на оздоровление.	4000,00

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения		52 216	49 057	45 734	39 246	35 923
2.	Общеобразовательные учреждения	69 584	61 581	57 662	53 892	46 180	42 267
3.	Учреждения дополнительного образования	54 393	51 014	47 851	44 675	38 348	35 167
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи			41 815	38 348	34 864	31 391
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования		52 089	43 937	41 644		
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный			48 909	45 282	41 958	38 348
7.	Муниципальные казенные учреждения		45 282	42 267	39 246	-	-

Контроль за исполнением настоящего Положения возложен на А.В. Шарову, главного бухгалтера.

Ознакомлена



А.В. Шарова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849278

Владелец Абакумова Татьяна Геннадьевна

Действителен с 18.08.2025 по 18.08.2026