Приложение № 1 к коллективному договору

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____
«02» марта 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ №154
г. Челябинска»
_____ Т.Г.Абакумова
«02» марта 2026 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о б оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №154
г. Челябинска»

г. Челябинск
2026 г

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного 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 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотренная военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется, основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» 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 N36/12 "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 на 27 октября 2020 года, решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 №14/18, решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 2021 № 24/9, решением Челябинской городской Думы от 30.08.2022 №31/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 № 34/139, решением Челябинской городской Думы № 37/14 от 28.03.2023, решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 №46/3, решением Челябинской городской Думы от 29.10.2024 № 3/111 в связи с внесением изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с 01 сентября 2024 года.

1.2. Настоящее Положение вступает в действие 02. 03. 2026 года и является неотъемлемой частью коллективного договора.

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, 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;

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 37/14 от 30 марта 2023 года.

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», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 №225.

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:

$$м = ((S_{з\cdot пл} \times F_{н.н.} / N_ч) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$$, где:

$M_{з\cdot пл.}$ - 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;

$К_{ур}$ - 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, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в 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 - 1,15);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых

устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета ССС по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года№ 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах или в таких условиях труда. Руководитель МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно утверждает Перечень работ с неблагоприятными условиями труда. Наличие вредных, опасных и тяжелых производственных факторов на рабочих местах является нарушением санитарных норм и правил по охране труда.

5.3.1. 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

5.4. 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 определятся в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.13. 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 профессий (должностей).

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

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение 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, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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 ТКРФ).

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) Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в классах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых 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.	Выплаты за особенности и специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися 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	
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% (от количества коррекционных часов)
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.	Выплаты за особенности и специфику работы в отделениях, классах, группах или с отдельными учащимися 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.	
2.1.	Классное руководство (за каждый класс) (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику). Областной бюджет. Выплата производится пропорционально отработанному времени.	3000,00

2.2.	Денежное вознаграждение за классное руководство (за каждый класс) (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику). Федеральный бюджет. Выплата производится пропорционально отработанному времени.	5000,00
2.3.	Проверка письменных работ (в том числе при обучении детей на дому). Выплата производится пропорционально отработанному времени: 1-4 классы (за каждый класс) 5-11 классы: математика, русский язык и литература физика иностранный язык, химия, биология, история, обществознание, география, информатика	 3% 6% 4% 2%
2.4.	Руководство школьным методическим объединением	10%
2.5.	Работу в качестве члена в составе городских методических	3800,00

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 устанавливается 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 принятых 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.

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, ВИР, 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	5 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	5 баллов
14.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	5 баллов

15.	Использование сервисов федеральной информационносервисной платформы цифровой образовательной среды ФГИС «МОЯ школа» Периодичность: по окончании 2,3 триместров	10 баллов
16.	Активность в системе «Сферум»	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 ниже должностного оклада руководителя:

Должностной оклад заместителя директора по УВР, ВР	критерии
На 10% ниже оклада руководителя	Стаж работы в должности более 8 лет, положительная динамика достижения планируемых результатов (Показатели эффективности деятельности учреждения). Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней.
На 15% ниже оклада руководителя	Стаж работы в должности более 5 лет, положительная динамика достижения планируемых результатов (Показатели эффективности деятельности учреждения)
На 20% ниже оклада руководителя	Стаж работы в должности более 3 лет, положительная динамика достижения планируемых результатов (Показатели эффективности деятельности учреждения).
На 25% ниже оклада руководителя	Стаж работы в должности более 2-х лет, положительная динамика достижения планируемых результатов
На 30% ниже оклада руководителя	Стаж работы в должности менее 1 года

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 оказывающее 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 МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии эффективности	период	Оценка	Баллы
1	Выполнение количественных показателей муниципальных услуг, утвержденных муниципальным заданием	календарный год	100% выполнение (с учетом допустимого отклонения), 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
	доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:		80% и более	2
3	Выявлено несоответствии данных первичной статистической и иной отчетности учреждения показателям, отраженным в отчетах о выполнении муниципального задания	календарный год	за каждую услугу	-2
4	Уровень заполнения федеральных форм статистической отчетности	учебный год	высокий	1
			низкий	-1
5	Качество внесения данных в информационные системы (в соответствии с приказом по ОО №376 от 01.09. 2023 «0 возложении персональной ответственности за заполнение форм мониторинга)	учебный год	высокий уровень (своевременное и качественное внесение данных; отсутствие фактов нарушения)	1
			недостаточный уровень (наличие фактов несвоевременного и некачественного внесения данных; за каждый факт)	-2
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 программы):	учебный год		
	начального общего образования		100%	1
			менее 90%	-2
	среднего общего образования		100%	1
			менее 90%	-2
	основного общего образования		100%	1
			менее 90%	-2

7	Наличие выпускников, получивших по итогам ЕГЭ наивысшее количество баллов	учебный год	90-99 баллов - за каждого	0,5
			100 баллов - за каждого	1
8	Динамка результатов государственной итоговой аттестации по сравнению с предыдущим учебным годом	учебный год	стабильная/положительная	1
			отрицательная	0
9	Наличие оборудованного пункта сдачи ГИА в соответствии с утвержденными требованиями	календарный год	да	5
10	Наличие нарушений, выявленных на ППЭ в ходе проведения ГИА	учебный год	за каждое нарушение	-5
11	Соотношение спроса на ученические места	учебный год	90% и более	1
			менее 90%	0
12	Обеспеченность учебного плана учебниками	учебный год	100%	1
			менее 100%	0
13	Создание специальных условий и реализация адаптированных общеобразовательных программ (при необходимости)	учебный год	да	0,5
14	Текучесть кадров	календарный год	менее 10 %	1
			более 10%	0
15	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	календарный год	да	1
16	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	календарный год	за каждого победителя	2
			за каждого призера	1
17	Системное привлечение молодых специалистов - педагогических работников	учебный год	2 и более	1
18	Наличие случаем травматизма среди сотрудников, учащихся	календарный год	за каждый случай	-0,5
19	Доля детей, охваченных услугами дополнительного образования, в общей численности учащихся (в рамках отчетного периода)	учебный год	свыше 40%	2
			20-40%	1
20	Реализуются услуги дополнительного образования в рамках взаимодействия с муниципальными учреждениями дополнительного образования (дети - контингент учреждений дополнительного образования)	учебный год	да	1
21	Учреждение осуществляет деятельность по реализации услуг дополнительного образования в рамках организации платных образовательных услуг	учебный год	да	1

22	Наличие победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров Областной олимпиады	учебный год	за каждого	0,5
23	Наличие победителей и призеров заключительного этапа: «Звезда - Таланты на службе обороны и безопасности», "Учи.ру", "НТИ", "Регионального конкурса школьников Челябинского университетского образовательного округа", "Университетская олимпиада "Старт", конкурса исследовательских и проектных работ "Малая академия»	учебный год	до 10	2
			от 10 до 30	4
			свыше 30	6
24	Наличие победителей и призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	учебный год	за каждого	1
25	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад международного уровня	учебный год	за каждого	1
26	Наличие победителей и призеров прочих олимпиад, конкурсов, соревнований регионального, российского, международного уровней, утвержденных перечнем (календарем) массовых мероприятий Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ, МОиН Челябинской области, Министерства спорта и туризма Челябинской области, Комитета по делам образования и Управления по физической культуре и спорту, принимающие участие в данных мероприятиях от имени образовательного учреждения	учебный год	свыше 20 человек	2
			до 20 человек	1
27	Наличие победителей и призеров муниципального этапа предметных олимпиад младших школьников	учебный год	свыше 5 человек	2
			менее 5 человек	1
28	Наличие победителей и призеров чемпионатов "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia)	учебный год	за каждого на региональном уровне	0,5
			за каждого на национальном уровне	1
29	Наличие обучающихся, прошедших обучение и получивших свидетельство о профессии в рамках федерального проекта "Профессионалитет"	календарный год	Наличие программы, договора	0,5
			Отсутствие программы, договора	0

30	Доля детей, участвующих в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней, направленных на профессиональное	учебный год	70% и более	2
			менее 50%	-1
31	Учреждение осуществляет реализацию дополнительных образовательных программ (модулей), направленных на профессиональное самоопределение обучающихся, в рамках сетевого взаимодействия с образовательными организациями/ предприятиями	учебный год	наличие программы (модуля), договора	1
32	Доля детей, участвующих по технологии "равный - равному" в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней	учебный год	0, 2% и более	1
33	Совершенствование критериев и показателей эффективности деятельности классного руководителя	учебный год	да	1
34	Наличие банка специализированного инструментария для выявления несовершеннолетних обучающихся, находящихся в различных группах риска, в том числе по результатам проведения социально-психологического тестирования	учебный год	да	1
			нет	-0,5
35	Наличие руководителей городских и районных методических объединений	учебный год	за каждого	1
36	Количество работников и учащихся, имеющих результаты испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (% от общего количества работников и учащихся)	календарный год	10% и более	1
37	Наличие и функционирование школьного спортивного клуба	учебный год	Функционирует успешно	1
			отсутствует	-1
38	Наличие в учреждении программ развития наставничества	учебный год	да	1
39	Наличие в учреждении участников волонтерского движения, добровольческих (волонтерских) акций и/или проектов, в том числе инициированных обучающимися	учебный год	да	1
40	Организация и проведение походов (экспедиций), экскурсий с обучающимися	календарный год	в соответствии с минимальными рекомендуемыми показателями	1
			отсутствие мероприятий	-1

41	Наличие участников Всероссийского проекта «Большая перемена»	календарный год	да	1
42	Участие в событиях, организуемых ООГДЮО «Российское движение школьников» (РДТТТ)	календарный год	да	1
43	Реализация проектов с применением технологий бережливого управления, осуществляется формирование у обучающихся бережливого мышления через различные виды образовательной деятельности	календарный год	да	1
44	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного уровней	календарный год	3 и более мероприятий	2
			1-2 мероприятия	1
45	Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного уровней на базе образовательного учреждения	календарный год	федеральный уровень	3
			региональный, муниципальный	2
			районный	1
46	Учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой	календарный год	федеральный уровень	7
			региональный	6
			муниципальный	5
47	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей	текущий год	удовлетворительный	1
			неудовлетворительный	-1
48	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	2
			удовлетворительный	1
			низкий	-1
49	Общий охват горячим питанием учащихся	учебный год	90% и более	1
			менее 90%	-1
50	Наличие просроченной кредиторской задолженности на конец финансового года	календарный год	имеется	-2
51	Экономия топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов:	календарный год	достигнута	1
	тепло			
	электроэнергия			1
	водоснабжение и водоотведение			1
52	Средняя заработная плата педагогических работников	календарный год	индикативный показатель выполнен в соответствии с уровнем, установленным соглашением	1

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 педагогическому персоналу	до 100%
	работа по профилактике дорожного травматизма	15%
	спортивно-массовая работа	20%
	организация деятельности школьного спортивного клуба	10%
	внедрение проекта ГТО	15%
	ведение родительского лектория по профилактике безнадзорности и правонарушений, вовлечение детей в деструктивные сообщества и пр.	80%
	работа по подготовке к конкурсам, соревнованиям и пр.	20%
	техническое сопровождение ВСоШ, областной олимпиады школьников	20%
	сопровождение учащихся при работе на порталах Учи.ру, Олимп74.ру, «Сириус» и др.	15%
	техническое сопровождение в АС СГО внеурочной деятельности	12%
	координация профориентационной работы в школе, в т.ч. сопровождение профориентационных проектов различного уровня	30%
	сопровождение профориентационного проекта «Билет в будущее»	12%
	работа в ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»	10%
	сопровождение ЦОС	35%
	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 карантина, погодных условий и пр.)	5%
	организация утреннего фильтра (термометрия)	5%
	реализация Календаря массовых мероприятий для школьников города (заявки, отчетная документация, освещение событий на сайте ОО)	20%

	ведение официальной группы в социальных сетях (ВКонтакте, Одноклассники, VK-Мессенджер)	10%
	работа с детьми разновозрастных групп	40%
	организация занятий со знаменной группой, проведение торжественной церемонии поднятия флага РФ	35%
	организация деятельности аттестационной комиссии в образовательной организации	100%
	информационное наполнение школьного сайта, раздел «Новости»	5%
	внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки (отчетность, формирование электронной базы и пр.)	50%
	ведение воинского учета школьников, работников	50%
	руководство деятельностью школьного музея	15%
	организация деятельности профсоюзной организации	10%
	организация деятельности антитеррористической комиссии	5%
	организация деятельности комиссии по охране труда, расследованию несчастных случаев	25%
	настройка музыкальных инструментов	40%
	организация заказа и выдачи молока (молочной продукции), контроль за его хранением, оформление и сбор отчетной документации. Работа в ЕГИСО.	20%
	формирование пакета документов классов на бесплатное и льготное питание, ежедневной закрытие смены, формирование отчетов (квартальный, годовой в целом по образовательной организации. Работа в ЕГИСО.	35%
	сбор документов для организации питания детей с диагнозом ОВЗ, детей участников боевых действий, ведение реестров	15%
	координация деятельности «Родительского контроля».	5%
	осуществление фитосанитарного обследования территории и помещений учреждения	5%
	использование модуля «Е-услуги. Образование».	50%
	работа с базами данных учащихся с использованием программного продукта АС СГО	25%
	организация наставничества	15%
	работа в 2 смены	5%
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	65%
	организация работы с социальными партнерами	40%
	регистрация участников образовательного процесса в РДДМ, иных федеральных площадках	50%
	участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями	25%

	координация использования педагогическими работниками банка лучших практик воспитания и социализации	**25%**
	размещение сообщений в групповом чате «VK Мессенджер» (не менее 10 сообщений в неделю)	**5%**
	Обучение иностранному языку без деления на группы	5%
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 устанавливает руководитель приказом по ОО**
3.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	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	
1)	Библиотечным работникам при стаже работы - от 1 года до 10 лет	20%
	- от 10 лет и выше	30%

2)	Педагогическим работникам, при стаже работы в данных должностях при стаже работы: - от 1 месяца до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 до15 лет; - от 15 лет и выше	 5% 10% 15% 20%
3)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы: - 1 год - 2 года - 3 года	 60 000 руб. 100 000 руб. 140 000 руб.
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%
7.	**Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отдельных классах, группах и с отдельными учащимися**	
1)	Денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (федеральный бюджет)	5000 руб.
8.	**Премиальные выплаты по итогам работы**	
1)	По итогам работы за отчетный период педагогическим работникам	до 150%
2)	По итогам работы за отчетный период учебновспомогательному персоналу	до 150%
3)	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 00 («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 С ГО	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%
7)	За сложность и напряженность библиотекарь	100%
	работа по обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, сохранность книжного фонда)	50%
	формирование межбиблиотечного фонда	40%
	мелкий ремонт книг	10%
8)	За сложность и напряженность диспетчер образовательной организации	
	размещение расписания (ежедневных изменений) в АС СГО	50%
	Согласование учебных занятий, внеурочной деятельности, ИГЗ, факультативных занятий	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	10

	Периодичность: раз в год (сентябрь) Основание: ходатайство заместителей руководителя	
	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
4)	Качество работы инженера-программиста	100
	Своевременность, точность и качество выполнения должностных обязанностей	20
	Отсутствие замечаний	10
	Выполнение поручений в кратчайший срок	70
	Периодичность: раз в год (сентябрь) Основание: ходатайство заместителей руководителя	
5)	Качество работы диспетчера образовательной организации	36
	Отсутствие жалоб педагогических работников	20
	Соответствие расписания требованиям СанПиН	16

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

Показатели и критерии эффективности работы Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями

№ пп	критерий	периодичность	балл
1	Проведение индивидуальных консультаций педагогов	по запросам	1
2	Проведение групповых консультаций классных руководителей	1 раз в три месяца	3
3	Подготовлены материалы, которые опубликованы в социальных сетях	еженедельно	5
4	Организация регистрации в РДДМ	в течение года	5
5	Работа с родителями в социальных сетях (ведение чата с родителями)	в течение года	3
6	Проведение мероприятий в рамках Дней единых действий РДДМ	согласно плана РДДМ	3
7	Проведение мероприятий согласно плана Центра детских инициатив	ежемесячно	3
8	Проведены совместные мероприятия с социальными институтами, другими детскими и молодежными общественными организациями	в течение года	2

Размер выплаты: 1 балл- 4% должностного оклада. Максимальный размер - 100%.

Приложение №5
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.	Премиальные 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.

Приложение №6
к положению «Об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска»

Выплаты за качество выполняемых работ
(личный вклад в достижение эффективности работы учреждения)
Формируются на основе показателей эффективности образовательного учреждения

№ п/п	Критерии деятельности заместителей директора по обеспечению эффективной деятельности ОО, ее развития, повышения качества образовательных услуг	Оцениваемый период	Оценка	Балл	заместитель
1	Выполнение количественных показателей муниципальных услуг (человек), утвержденных	календарный год	100% выполнение (с учетом допустимого отклонения ± 10%), за каждую	10	Заместитель по УВР, ВР, АХР, главный бухгалтер
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг:	календарный год			Заместители по УВР, ВР
	- приняли участие в анкетировании		более 50% родителей	5	
	- доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку		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 общей численности учащихся)	учебный год	от 80%	10	Заместитель по ВР
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	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
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 предметных олимпиад младших школьников	учебный год	свыше 5 человек	1	Заместитель по УВР
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	текущий год	высокий	5	Заместитель по ВР
20	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	20	Заместитель по АХР
21	Функционирование системы государственнообществен ого 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 обучающихся, создание в 00 здоровьесберегающей	текущий год	результаты акций «Подросток», «Образование всем детям» и пр.	5	Заместитель по ВР Заместитель по УВР
25	Высокий уровень реализации программ дополнительного	текущий год	выполнение М3	10	Заместитель по ВР
26	Наличие в ОО адаптированных образовательных программ (по видам,	текущий год	наличие	10	Заместитель по ВР Заместитель по УВР
27	Доля выпускников ООО, не получивших аттестат об общем образовании	текущий год	наличие I чел. отсутствие	-10 5	Заместитель по УВР
28	Доля выпускников ООО, не получивших аттестат о среднем общем образовании	текущий год	наличие I чел. отсутствие	-10 5	Заместитель по УВР
29	ООО не отнесена к группе с низкими результатами оценки качества общего образования	текущий год		5	Заместитель по УВР

30	ООО не отнесена к группе с признаками необъективных результатов процедур оценки качества общего	текущий год		5	Заместитель по УВР
31	Уровень соответствия качества условий реализации ООО основных и адаптированных образовательных программ	текущий	соответствуют частично соответствуют	10 5	Заместитель по УВР
32	Отношение остатков средств на счетах ООО к годовому бюджету ООО	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 ООО в общем фонде оплаты труда ООО	текущий год	не менее 60 %	5	Главный бухгалтер
35	Процент оснащенности 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	Г лавный 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
42	Активность образовательной организации в чате «VK Мессенджер»	текущий год	Результаты мониторинга	10%	Заместитель по УВР, ВР

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

Приложение №7
к положению «Об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска»

Порядок премирования работников

1. Премиальные 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 2025г.).
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. Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере.
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 в соответствии с Коллективным договором в срок выплаты заработной платы.

	Премиальные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период педагогическим работникам	до 150%
2)	По итогам работы за отчетный период административноуправленческому персоналу	до 100%
3)	По итогам работы за отчетный период учебновспомогательному персоналу	до 150%
4)	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;
- обеспечение государственных и общегородских мероприятий города Челябинска;
- 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, хищении 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.

Приложение №8
к положению «Об оплате труда работников
МАОУ «СОШ № 154 г. Челябинска»

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 единоразово 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 единоразово 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

Приложение № 9 к
положению «Об оплате труда
работников МАОУ «СОШ
№154 г. Челябинска»

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