

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
Администрации
Миасского городского округа
_____ А.В. Овсянникова

« 26 » 08 2026г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ № 22»
_____ Е.М. Чучкалова
Приказ № 9/1 ш от 26.08.2026г.

Принято с учетом мнения общего собрания
Протокол № 1 от 26.08.2026

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МАОУ «СОШ № 22»

_____ Ю.А. Мерзлякова

« 26 » 08 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22»

I. Общие положения

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации 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 предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных 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», от 31.08.2010 № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Решением Собрания депутатов Миасского городского округа Челябинской области от 29.10.2010 № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с Постановлением Администрации Миасского городского

округа Челябинской области от 15.07.2026 № 3998 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Миасского городского округа Челябинской области, и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации Миасского городского округа Челябинской области», в соответствии с Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22» (далее по тексту - Положение) и включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту - оклад), на основе отнесения занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры окладов работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора, его заместителей (далее по тексту - руководитель) Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22» (далее по тексту - Учреждение),

4) порядок и условия установления, начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее положение устанавливает общий порядок оплаты труда для работников муниципального образовательного учреждения Миасского городского округа, подведомственного Управлению образования Администрации города Миасса Челябинской области (далее по тексту - УО АМГО).

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждений за счет средств бюджета Миасского городского округа Челябинской области (далее по тексту – МГО), областного, федерального бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положение об оплате труда работников Учреждения, порядок установления доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работников по занимаемым должностям, профессиям рабочих, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров надбавок стимулирующего характера и другие условия оплаты труда) работникам Учреждения (далее по тексту - Положение об оплате труда работников Учреждения) утверждается локальным актом Учреждения и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств УО АМГО.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, и направляется на выплаты:

1) окладов, в том числе должностных окладов руководителей Учреждений – в размере 12 окладов, должностных окладов в год.

Доля размеров окладов работников Учреждения в структуре заработной платы Учреждения должна составлять не более 75 процентов, без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми

климатическими условиями, в сельской местности, а за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям.

2) доплат компенсационного характера - в размерах, установленных в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III настоящего Положения);

3) надбавок стимулирующего характера (раздел IV настоящего Положения).

Расходы на оплату труда административно-управленческого, вспомогательного персонала в Учреждении составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Порядок оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп (далее по тексту - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6) действующего законодательства;

7) настоящего Положения;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

10. Оплата труда работника (в том числе условия установления, начисления, выплаты оклада, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера) осуществляется на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами МГО, регламентирующими оплату труда данной категории работников, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном

соглашении к Трудовому договору с работником).

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда, определение размеров окладов

13. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне ПКГ, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ.

Размеры окладов по таким должностям, профессиям рабочих устанавливаются локальным актом УО АМГО на основании решения аттестационной комиссии с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

По рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, допускается назначение на соответствующую должность, профессию рабочего работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) или профессиональными стандартами, но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Учреждения (кроме педагогических работников), а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником УО АМГО.

14. Работникам Учреждения Положением об оплате труда Учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы (далее - ППК). ППК устанавливается на основании Положения Учреждения об установлении персонального повышающего коэффициента в отношении конкретного работника (с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

Размер ППК устанавливается до 3. ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера Оклада работника на ППК. Применение ППК не образует нового должностного Оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя

(внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учёта рабочего времени.

17. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения при согласовании с УО АМГО. В штатное расписание включаются следующие сведения: наименования структурных подразделений; наименования должностей, специальностей, профессий рабочих; количество штатных единиц (итоговое количество штатных единиц по каждой должности, специальности, профессии рабочего); размер оклада и (или) тарифной ставки; наименования и размеры надбавок, доплат (указывается районный коэффициент).

18. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется УО АМГО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим Учреждением.

19. Размер заработной платы работников Учреждения, устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленной приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным... . При применении почасовой оплаты труда работников Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности

20. Оклады устанавливаются в рублях.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

21. Работнику Учреждения устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в повышенном размере в порядке и размерах, не ниже установленных законодательством;
- 3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 № 436.

22. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются и утверждаются приказом директора Учреждения с учётом обеспечения указанных выплат средствами в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

23. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке 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 в подпункте 1 пункта 20 доплаты отменяются. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

25. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате

работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

27. Руководитель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

28. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 100 % от оклада.

30. Размер доплат за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных предусматривается коллективным договором или соглашениями, или локальными нормативными актами Учреждения.

31. Размер доплат педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливаются Учреждениями в процентах к окладу или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

32. Педагогическим работникам Учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, выполняющим функции классного руководителя, назначается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, выплачиваемое за счет средств, поступивших из федерального бюджета и средств поступивших из областного бюджета.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс (далее именуется - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплатам при выполнении дополнительной работы,

связанной с классным руководством. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к выплатам при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством.

33. Выплата специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО устанавливаются в размере 3670 рублей, в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах МГО, согласно приложению к Типовому Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, утвержденному Решением Собрании депутатов МГО от 29.10.2010 № 6.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии мотивированных оснований для их выплат.

35. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (Приложение 5).

36. Размер доплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров доплат, установленных трудовым законодательством.

37. Доплаты компенсационного характера формируются с учётом районного коэффициента 1,15, не образуют новый оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

38. К надбавкам стимулирующего характера относятся доплаты, характеризующие результаты труда работников, и доплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников Учреждений.

Показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения (в том числе снижения и увеличения), показатели депремирования, размеры надбавок стимулирующего характера (Приложения 6 и 7) устанавливаются локальными актами Учреждения, согласованными УО АМГО, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

39. К надбавкам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), единовременное премирование.

Вышеперечисленные в настоящем пункте настоящего Положения надбавки стимулирующего характера устанавливаются и начисляются на основании локального акта Учреждения, протокола комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения и стимулирования работников Учреждения (Приложение 9), по результатам выполнения работниками показателей данных надбавок в соответствии с критериями оценки их выполнения в отчетном периоде (Приложение 8).

Положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения и стимулирования работников Учреждения утверждается локальным актом

Учреждения (Приложение 9).

40. К надбавкам, отражающим индивидуальные характеристики работников, учитывающим особенности деятельности Учреждения, относятся:

- 1) надбавки за наличие ведомственных наград, за наличие почетного звания, спортивного звания;
- 2) надбавка за наличие ученой степени;
- 3) надбавка за квалификационную категорию;
- 4) надбавка молодым специалистам;
- 5) надбавка за стаж работы;
- 6) надбавка советникам директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (в размере 5000 рублей).

7) выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников, за работу в муниципальных учреждениях - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, работу в отделениях, классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в муниципальных учреждениях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах), за работу в муниципальных учреждениях - общеобразовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах (устанавливаются коллективным договором или соглашениями, или локальным нормативным актом Учреждения).

Вышеперечисленные в настоящем пункте настоящего Положения надбавки стимулирующего характера устанавливаются и начисляются на основании локального акта Учреждения.

41. Надбавки стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада или в абсолютном значении.

42. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации государственных и муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников и другие показатели, установленные локальными нормативными актами Учреждения, и рассчитываются пропорционально-отработанному времени.

43. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами соответствующего Учреждения.

44. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период. Порядок установления премий за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год, показатели эффективности, критерии оценивания деятельности работника устанавливаются в локальном акте Учреждения, согласованном с УО АМГО. (Приложения 6 и 7).

Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании соответствующего локального акта Учреждения, согласованного с УО АМГО, содержащего порядок установления единовременной премии, показатели эффективности, критерии оценивания деятельности.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного

взыскания за совершение дисциплинарного проступка возможно только в отношении тех премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%. Основания снижения размера такой премии определяются локальным актом УО АМГО.

45. Выплата за наличие ведомственных наград по основному профилю профессиональной деятельности работникам Учреждения – 600 рублей.

46. Выплата за наличие почетного звания и спортивного звания устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

1500 рублей - за почетное звание «народный»;

1000 рублей за почетное звание «заслуженный»;

1000 рублей - за спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер».

47. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата наук, доктора наук, соответствующая профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности учителя, в следующих размерах:

1500 рублей - за ученую степень «доктор наук»;

1000 рублей - за ученую степень «кандидат наук».

48. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам Учреждения за фактически отработанное время в следующих размерах:

первая категория – 2000 рублей.

высшая категория – 3000 рублей.

49. Выплаты молодым специалистам. Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения

в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющему трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (далее - молодой специалист или молодые специалисты).

Молодым специалистам устанавливаются и выплачиваются следующие выплаты:

1) Ежемесячная выплата для педагогических работников Учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеразвивающие программы, в размере 2000 рублей.

2) Ежегодная выплата молодым специалистам один раз в год в течение трех лет в следующих размерах:

- при стаже работы 1 год - 60 000,0 рублей;

- при стаже работы 2 года - 100 000,0 рублей;

- при стаже работы 3 года - 140 000,0 рублей.

Выплата молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 июля 2023 года. В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на

военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистам в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста. Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного п.п.2 настоящего пункта данного положения.

50. Надбавки за стаж работы устанавливаются всем работникам.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается время работы в отрасли образования, а также время работы по профильной должности, профессии.

Доплата за стаж работы устанавливаются и начисляются на оклад в следующих размерах:

При стаже работы по профильной должности, профессии рабочего	Размер доплаты (в процентах к окладу)
от 1 до 5 лет	600
свыше 5 лет до 10 лет	1200
свыше 10 лет до 15 лет	1800
свыше 15 лет	2400

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные надбавки устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

51. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов.

52. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

V. Условия выплаты материальной помощи

53. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

54. Учреждение имеет право оказать материальную помощь работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих мотивированных документов в следующих случаях:

- вступление работника в брак (впервые);
- рождение ребёнка у работника;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- при награждении государственными, ведомственными наградами;
- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);
- в случае заболевания, особой нуждаемости в дорогостоящем лечении и восстановлении здоровья;
- обстоятельства непреодолимой силы;
- смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением,

материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

55. Решение о выплате материальной помощи работнику Учреждения принимается руководителем соответствующего Учреждения, а решение о выплате материальной помощи и ее размере для руководителя Учреждения принимается начальником УО АМГО.

В каждом случае устанавливается и выплачивается конкретному работнику материальная помощь на основании приказа Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения - на основании приказа начальника УО АМГО.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи и её выплате является заявление работника, представленное руководителю Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - начальнику УО АМГО, а в случае смерти работника на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.

56. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

57. Зарботная плата руководителя Учреждения состоит из следующих выплат:

- 1) оклада;
- 2) доплат компенсационного характера, которые устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения;
- 3) следующих надбавок стимулирующего характера:
 - премирования по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);
 - выплата за наличие ведомственных наград по основному профилю профессиональной деятельности – 5% от оклада.
 - выплата за наличие почетного звания и спортивного звания устанавливается руководителями Учреждений, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:
 - 20 процентов от оклада за ученую степень «доктор наук»;
 - 10 процентов от оклада за ученую степень «кандидат наук»;
 - надбавок за стаж работы (в процентном отношении к окладу) в следующих размерах:

При стаже работы по профильной должности, профессии рабочего	Размер доплаты в процентах
от 1 до 5 лет	5
свыше 5 лет до 10 лет	10
свыше 10 лет до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

- единовременного премирования в связи с выполнением особо важных и срочных работ в соответствии с заданием УО АМГО, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работы, безупречный многолетний труд, инициативность, новаторство в работе и другие достижения в труде в соответствии с порядком, утверждаемым УО АМГО; - надбавок за присвоение руководителю Учреждения почетного звания РФ, Челябинской области или города Миасса;

4) материальной помощи в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения; Снижение размера премии руководителю в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка возможно только в

отношении тех премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Основания снижения размера такой премии определяются локальным актом УО АМГО.

58. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением за предыдущий год.

Показатели оценки сложности руководства утверждаются локальным актом УО АМГО.

За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей. Утверждение групп по оплате труда происходит ежегодно до 1 ноября.

59. Перечень, размер и условия установления доплат стимулирующего характера руководителям Учреждений утверждаются локальными актами УО АМГО с учетом результатов оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя за соответствующий отчетный период.

60. Премирование по итогам работы руководителя за отчетный период устанавливается по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в соответствии с критериями оценки их выполнения, утверждаемых локальным актом УО АМГО. (Приложение 4).

Размер премирования по итогам работы руководителю Учреждения устанавливается на заседании Балансовой комиссии, Положение о которой утверждается локальным актом УО АМГО. Премирование по итогам работы осуществляется на основании протокола Балансовой комиссии и локального акта УО МГО.

61. Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения производится исходя из количества баллов выполнения показателей, а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов руководителю устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 100 % от установленного его трудовым договором ежемесячного размера стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 99 баллов до 50 баллов руководителю устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного его Трудовым договором размера ежемесячных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

62. Внесение изменений в условия, порядок установления руководителю Учреждения надбавок стимулирующего характера, определенных в трудовых договорах, осуществляется путем

подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

63. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер соотношения средней заработной платы вышеуказанных в настоящем пункте категорий работников в Учреждении устанавливается ежегодно на основании локального акта УО АМГО в пределах фонда оплаты труда.

64. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

Заместителям руководителя, устанавливаются:

- 1) доплаты компенсационного характера - в соответствии с разделом III настоящего Положения;
- 2) надбавки стимулирующего характера - в соответствии с п.57 настоящего Положения;
- 3) материальная помощь - в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

65. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчету в случаях:

- организационно - штатных изменений;
- существенных изменений условий оплаты труда;
- увеличения минимального размера оплаты труда;
- в иных, предусмотренных законом случаях.

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

67. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждений.

68. Руководитель соответствующего Учреждения, ответственный за организацию оплаты труда, выплату заработной платы, несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности, за соблюдение настоящего положения и локального нормативного акта Учреждения об оплате труда.

Приложение 1

Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22»

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу Учреждения

Административно-управленческий персонал

Директор
Заместитель директора
Заведующий филиала
Заведующий структурного подразделения
Заведующий библиотекой

Основной персонал

Воспитатель (включая старшего)
Инструктор по физической культуре
Методист (включая старшего)
Музыкальный руководитель
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Педагог- психолог
Педагог-библиотекарь
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными
объединениями
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

Вспомогательный персонал

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными
возможностями здоровья
Библиотекарь
Врач специалист
Гардеробщик
Диспетчер
Документовед
Дворник
Делопроизводитель
Звукооператор
Заведующий хозяйством
Заведующий складом
Заведующий производством (шеф-повар)
Инженер

Инженер-программист (программист)
Инспектор по кадрам
Кастелянша
Кладовщик
Кухонный работник
Лаборант (включая старшего)
Мойщик посуды
Младший воспитатель
Медицинская сестра
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Кастелянша
Повар
Подсобный рабочий
Помощник воспитателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Специалист по охране труда
Системный администратор
Секретарь руководителя
Секретарь
Сторож, сторож (вахтер)
Специалист по кадрам
Специалист в сфере закупок
Уборщик служебных помещений
Фельдшер
Юрисконсульт

Профессиональные квалификационные группы
по работникам общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений, центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий
рабочих»

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационны е уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником</u> работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), гардеробщик	5 157,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	5 418,00

Перечень

профессий рабочих, не включенных в перечень основных профессий рабочих на основании
приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых профессий рабочих»

плотник
повар
слесарь-сантехник
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
оператор хлораторной установки
оператор теплового пункта
машинист (кочегар) котельной
машинист по стирке и ремонту спецодежды
подсобный рабочий
кухонный рабочий
мойщик посуды
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
швея

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь	5 418,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производная должностное наименование «старший»	5 673,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, художник	6 293,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производная должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	6 960,00

3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	8 404,00
----------------------------	---	----------

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, менеджер	7 682,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться вторая внутри должностная категория	8 404,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться первая внутри должностная категория	9 225,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 080,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	12 985,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	5 908,00
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	7 098,00
4 квалификационный уровень	фельдшер	7 810,00
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	9 239,00

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	врачи специалисты	9 989,00

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 960,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	13 079,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13 628,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	16 350,00
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	18 392,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	заведующий структурного подразделения: кабинет, лаборатория, отдел, отделение, сектор, учебно-консультационным пункт, учебная (учебно-производственная) мастерская и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы и образовательную программу дополнительного образования детей	17 518,00
2 квалификационный уровень	заведующий обособленным структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	17 777,00

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа
2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников культуры, искусства кинематографии»

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Библиотекарь, звукооператор	7 010,00

Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Заведующий библиотекой

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008
г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп «должностей
работников печатных средств массовой информации»

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Системный администратор	11 080,00

Перечень
должностей специалистов, не включенных в профессиональные квалификационные группы,
утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок	7 682,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 392,00
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6 960,00
Специалист по охране труда 2 категории, специалист по охране труда 1 категории	

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении персонального повышающего коэффициента

1. Общее положение

Положение регулирует порядок установления персонального повышающего коэффициента (далее - персональный повышающий коэффициент) работникам МАОУ «СОШ № 22», занимающим должности в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

Работникам Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты (далее - ППК) к должностному окладу, ставке заработной платы, утверждаются приказом руководителя.

ППК устанавливается в отношении конкретного работника с целью решения следующих задач:

- упорядочения соотношения в уровнях заработной платы в зависимости от сложности выполняемых обязанностей и условий труда;
- доплаты до минимального размера труда сотрудникам с низким уровнем зарплат.

Размер ППК устанавливается до 3.

ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Расчет и финансирование персонального повышающего коэффициента

Размер выплат определяется путем умножения размера Оклада работника на ППК. Применение ППК не образует нового должностного Оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику. Это значение, на которое надо ориентироваться, при установлении сотруднику размера заработка за полностью отработанное время и выполнение всех норм труда.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностным окладам, ставкам работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Приложение 4

Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22»

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя, соответствующего муниципального автономного учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации Миасского городского округа Челябинской области, критерии оценки их выполнения

Целевые показатели

эффективности и результативности деятельности руководителя, соответствующего муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации Миасского городского округа Челябинской области, критерии оценки их выполнения

N п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде
1	Исполнение принятых бюджетных обязательств в пределах доведенных по получателям бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств по казенным учреждениям, в пределах бюджетных назначений утвержденных в планах финансово - хозяйственной деятельности по бюджетным учреждениям	1) Отсутствие кредиторской задолженности 5 баллов; 2) Наличие кредиторской задолженности (-) 5 баллов; 3) Отсутствие дебиторской задолженности 5 баллов; 4) Наличие дебиторской задолженности (-) 5 баллов; 5) Выполнение утвержденных мероприятий по погашению просроченной кредиторской задолженности 5 баллов; 6) Отсутствие и/или невыполнение одного и более мероприятий по погашению просроченной кредиторской задолженности (-) 5 баллов.
2	Выполнение постановлений Администрации, приказов начальника Управления образования. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контролирующих органов различного уровня, выполнение предписаний (устранение замечаний) по результатам проверок, отсутствие объективных жалоб на деятельность образовательной организации, оказываемой услуги. Выполнение протокольных поручений начальника Управления образования по выполнению	Качественное выполнение постановлений Администрации, приказов начальника Управления (отсутствие возвратов на доработку). Своевременное выполнение приказов начальника Управления образования, своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения 10 баллов; Некачественное выполнение приказов начальника Управления (возврат на доработку более одного раза), несвоевременное выполнение (невыполнение) приказов начальника Управления образования, несвоевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения (-) 10 баллов; Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контролирующих органов различного уровня, надлежащее исполнение предписаний (своевременное устранение замечаний) по результатам проверок 10 баллов; Наличие нарушений по результатам проверок надзорных и контролирующих органов различного уровня, неисполнение, ненадлежащее исполнение предписаний (неустранение замечаний) по результатам проверок (-) 10 баллов;

	постановлений Правительства Челябинской области, постановлений, распоряжений, приказов и других документов Министерства образования и науки Челябинской области об исполнении показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность образовательной организации, качественная, своевременная подготовка ответов на обращения граждан 10 баллов; Наличие обоснованных жалоб на деятельность образовательной организации, оказываемой услуги, некачественная подготовка ответов на обращения граждан - (-) 10 баллов. Качественное выполнение протокольных поручений начальника Управления (отсутствие замечаний), своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения, выполнение показателей эффективности, деятельности органов местного самоуправления 10 баллов; Ненадлежащее выполнение протокольных поручений начальника Управления (наличие замечаний), своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения, выполнение показателей эффективности, деятельности органов местного самоуправления (-) 10 баллов; Наличие дисциплинарных взысканий (-) 15 баллов; Отсутствие дисциплинарных взысканий 15 баллов.
3	Уровень среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем аналогичного периода предыдущего года, из всех источников финансирования. Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде в сравнении с уровнем аналогичного периода предыдущего года	1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде, из всех источников финансирования, по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования (-) 5 баллов 3) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 4) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода 5 баллов.
4	Исполнение (обеспечение): - обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой; - соблюдение запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в	1) Добросовестное и качественное исполнение обязанностей по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой на основании ежемесячной отчетной информации о трудоустройстве инвалидов, предоставляемой в ОКУ ЦЗН г. Миасса; соблюдение запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан 5 балла; 2) Нарушение сроков предоставления отчетной

	зависимости от возраста, по сохранению и развитию занятости граждан предпенсионного возраста	информации, возврат документов на доработку; в рамках данных вопросов - наличие ошибок, претензий, предупреждений, замечаний, невыполнение соблюдения запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста по сохранению и развитию занятости граждан предпенсионного возраста (-) 5 балла.
5	Функционирование информационных систем («Сетевой Город. Образование», «Мониторинг библиотек», «Аверс: Библиотека» и др.)	1) Своевременное размещение актуальной информации в информационных системах (на основе данных мониторинга) 15 баллов; 1) Неразмещение / Несвоевременное размещение актуальной информации в информационных системах (на основе данных мониторинга) (-) 15 баллов.
Итого:		100 баллов

Приложение 5

Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые работникам Учреждения

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты) от оклада, rubli
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в соответствии с статьей 147 ТК РФ, коллективным договором МАОУ «СОШ № 22», Положением о работе школьной библиотеки МАОУ «СОШ № 22» (разработанным) на основании Письма Минобразования РФ от 14.01.1998 N 06-51-2ин/27-06 «Рекомендации по составлению примерных правил пользования библиотекой общеобразовательного учреждения	4%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 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»	15%
3.	Выплаты за работу в сельских населенных пунктах МГО	работа в филиале и ОСП ДО Учреждения	3670
4.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса РФ	
4.1.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	статья 151 Трудового кодекса РФ	не более 100%
4.2.	при сверхурочной работе	статья 152 Трудового кодекса РФ п.39 настоящего Положения	не более 100
4.3.	при выполнении работ в ночное время	статья 154 Трудового кодекса РФ	не менее 35%

4.4.	при совмещении профессий (должностей), при расширении зоны обслуживания	п.37 настоящего Положения статья 151 Трудового кодекса РФ статья 153 Трудового кодекса РФ	не более 100%
4.5.	при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни		100%
4.6.	за руководство методическим объединением:	школьным, на основании приказа Учреждения городским, на основании приказа УО АМГО	10% 15 %
4.7.	заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортивными, актовыми и тренажерными залами	- за спортивный, актовый и тренажерный залы, за кабинеты информатики, физики, химии, биологии, технологии - за другие кабинеты	10% 5%
4.8.	выполнение функций классного руководителя	- выплачиваемое из областного бюджета - за счет средств, поступивших из федерального бюджета	2000 5000 руб. 10000 руб. (в населенных пунктах с численностью менее 100 тыс. человек)
4.9.	проверка письменных работ, в зависимости от нагрузки	- предметы начальных классов, русский язык, литература, математика; - иностранный язык, география, биология, физика, химия; - история, обществознание, технология, черчение, МХК, информатика	20% 10% 5%

Приложение 6
Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям руководителя, по должностям служащих учебно-
вспомогательному персоналу, по профессиям рабочих МАОУ «СОШ № 22»**

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу))
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Выполнение должностных обязанностей своевременно, качественно в соответствии с должностной инструкцией	не более 100%
2)	За интенсивность и высокие результаты работы (по конкретной должности служащего, профессии рабочего)	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения, для заместителя директора Учреждения - с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемых директору соответствующего Учреждения, с учетом выполнения показателей муниципального задания на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников	не более 100%
3)	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	- на уровне образовательного учреждения - городского уровня - областного и федерального уровнях	не менее 25% не менее 50% не более 100%
4)	за работу в ресурсных центрах, межшкольных	- ресурсные центры , ресурсные классы	не менее 50 %

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу))
	методических центрах, региональном координационном центре	 - межшкольные методические центры - региональный координационный центр	 не менее 50% 100%
5)	за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения	за каждый филиал, отделение, структурное подразделение	25%
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени	ученая степень «Кандидат наук» ученая степень «Доктор наук»	1000 1500
2)	за наличие ведомственных наград, знаков отличия, почетного звания, присвоенных Министерством образования СССР, РСФСР и Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации	- Почетная грамота и Благодарственное письмо Министерства РФ - нагрудный знак «Отличник просвещения» - почетное звание «Заслуженный» - почетное звание «Народный» -мастер спорта, гроссмейстер	600 1000 1000 1500 1000
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным директором учреждения	не более 100%
2)	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения	не более 100%

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу))
3)	К праздничным датам: 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками, юбилейной датой 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника	Выплата премии производится в пределах экономии средств на оплату труда	не более 100 %
4)	Участие в осуществлении закупочной деятельности школы	В соответствии требованиям Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	не более 100%
6)	за стаж работы в отрасли,	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	600 1200 1800 2400

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическим работникам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Качественные и количественные показатели определяются заданием руководителя на основании локального акта	не более 100%
2)	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	городского уровня областного уровня федерального уровня международного уровня	не менее 10% не менее 20% не менее 30% не менее 40%
3)	за работу в ресурсных центрах/ классах, межшкольных методических центрах, региональном координационном центре	ресурсные центры/классы межшкольные методические центры региональный координационный центр	не менее 50% не более 100% не менее 50 %
4)	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	- на уровне образовательного учреждения - городского уровня	не более 50% не более 100%

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу)
		 - областного и федерального уровнях	 не менее 100%
5)	работа с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	Работа вне дополнительного образования	до 100%
6)	за подготовку школы, как пункта проведения экзаменов ГИА	Соответствие требованиям Приказ Министерства просвещения РФ и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 ноября 2018 г. N 189/1513 "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования"	не более 100%
7)	за экспертное оценивание работ ВПР и РИКО	Соответствие требованиям приказа от 11.01.2023 №01-21/7 Об утверждении инструкций и рекомендаций для проведения процедур независимой оценки качества образования учащихся 1х классов и Порядка проведения ВПР обучающихся 5-х,6-х,7-х,8-х,10-х и 11-х классов общеобразовательных организаций; Приказам МОиН Челябинской области о проведении о проведении регионального мониторинга качества подготовки обучающихся общеобразовательных организаций Челябинской области	не более 50%
8)	За участие в разработке образовательных программ	соответствие приказу Министерства просвещения РФ от 30 сентября 2022 г. № 874 "Об утверждении Порядка разработки и утверждения федеральных основных общеобразовательных программ"	не более 100%
9)	За организацию и проведение летних и осенних оздоровительных кампаний	качественный и безопасный отдых и оздоровление детей	не более 100%
10)	Участие в мероприятиях в рамках договоров о сетевом взаимодействии	Соответствие договорным обязательствам	не более 100%
2.	Выплаты за квалификационную категорию		

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу)
1)	за квалификационную категорию (выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).	Первая квалификационная категория Высшая квалификационная категория	2000 3000
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным директором учреждения (в пределах экономии средств на оплату труда)	не более 100%
2)	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения по заданию руководителя, согласно локальному акту) за счет экономии (в пределах экономии средств на оплату труда)	не более 100%
3)	К праздничным датам: 8 Марта, 23 февраля, профессиональным праздникам, персональной юбилейной датой 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения	Выплата премии производится в пределах экономии средств на оплату труда	не более 100 %
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1)	за специфику деятельности учреждения	работа в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%
2)	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	доплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени	20%
3)	за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	доплаты производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы	20%

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (проценты к окладу (должностному окладу)
	Ежемесячная выплата молодым специалистам	Ежемесячная выплата для педагогических работников Учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеразвивающие программы, в размере 30% от оклада.	30%
	Ежегодная выплата молодым специалистам один раз в год в течение трех лет в следующих размерах:	-при стаже работы 1 год – при стаже работы 2 года – - при стаже работы 3 года	60 000,0 рублей; 100 000,0 рублей; -140 000,0 рублей.

Приложение 8

Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22»

Показатели качества работы МАОУ "СОШ № 22" при оценке эффективности и результативности деятельности педагога

*(данное приложение также является листом самооценки эффективности и результативности
деятельности педагогического работника начального, основного и среднего уровней образования)*

месяц, год

I. Критерии качества и результативности работы учителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Текущий месяц
I. Обеспечение качества обучения обучающихся				
1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов:	Абсолютная успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 3 балла; 90% и ниже - 0 баллов.	
1.1.		- единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 30%);		
1.2.		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 50%);	Абсолютная успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 3 балл; 90% и ниже - 0 баллов. Качественная успеваемость учащихся по предмету: 85- 100% - 8 баллов; 75 - 84% - 6 баллов; 65 - 74% - 4 балла; 40 - 64% - 2 балла.	
1.3.		- независимые всероссийские, региональные и муниципальные проверочные работы	Абсолютная успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов. Качественная успеваемость учащихся по предмету: 85- 100% - 6 баллов; 75 - 84% - 5 баллов; 65 - 74% - 4 балла; 40 - 64% - 2 балла.	
1.4.		Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам четверти, полугодия или учебного года	80% и более - 5 баллов; 70 - 79% - 4 балла; 60 - 69% - 3 балла; 51-59% - 2 балла.	
1.5.		Соответствие внутренней системы оценивания образовательных результатов итогам внешней	90-100 % - 5 баллов 70-89 % - 4 баллов	

2.	Результативность участия обучающихся в НПК, олимпиадах, конкурсах в рамках преподаваемых предметов	Результативность очного участия во Всероссийских предметных олимпиадах школьников	Каждый победитель 20 баллов - на всероссийском уровне; 15 баллов - на региональном уровне; 10 баллов - на муниципальном уровне; 3 балла – на школьном уровне. Каждый призёр 15 баллов - на всероссийском уровне; 10 баллов - на региональном уровне; 5 баллов - на муниципальном уровне; 1 балл – на школьном уровне. 3 балла - за всех участников муниципального уровня;	
2.2.		Результативность участия в научных конференциях учащихся: Очное участие:	<u>Каждый победитель</u> 15 баллов - на всероссийском уровне; 10 баллов - на региональном уровне; 5 баллов - на муниципальном уровне; 2 балла – школьный уровень; <u>Каждый призер</u> 10 баллов - на всероссийском уровне; 7 баллов - на региональном уровне; 4 балла - на муниципальном уровне; 2 балла – школьный уровень; 3 балла - за всех участников в региональном и муниципальном уровнях.	
2.3.		Заочное участие	2 балла - за всех участников на всероссийском и региональном уровнях	
2.4.		Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, сдачи норм ГТО, проходящих через Управление образованием МГО и МОиН Челябинской области	Победитель и призёр 10 баллов - на всероссийском уровне; 8 баллов - на региональном уровне; 5 баллов - на муниципальном уровне; 3 балла – на школьном уровне	
2.5.		Результативность участия в дистанционных конкурсах и олимпиадах (УрФО, «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Кит», «Инфознайка», «Золотое руно», «Британский бульдог» и др.) (за каждую олимпиаду)	3 балла – за всех победителей и призеров; 2 балла – за всех участников.	
2.6.		Результативное участие в дистанционных конкурсах и олимпиадах, проводимых сторонними организациями (за каждое мероприятие)	3 балла - на всероссийском уровне; 2 балла на региональном уровне	
3.	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, организуемых Управлением образования МГО, МОиН Челябинской области, Министерства Просвещения РФ (за каждое выступление)	15 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 5 баллов – школьный уровень	
3.2.		Результативное участие в профессиональных конкурсах, проводимых сторонними организациями, в т.ч. дистанционных (за каждый конкурс)	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень	
3.3.		Результативное зафиксированное участие: в семинарах и конференциях, на заседаниях ГМО, педагогических чтениях, педагогических советах, курсах	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	

		повышения квалификации, организации выставок, обобщение опыта работы и т.п.		
3.4.		Зафиксированная демонстрация достижений: системы открытых уроков, мастер-классов и т.п.	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	
3.5.		Наличие печатных публикаций по педагогической деятельности	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
3.6.		Наличие публикаций по тематике преподаваемых предметов в профессиональных сетевых интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
4.	Уровень исполнительской дисциплины	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной документации	3 балла – своевременное и качественное 2 балла - своевременное предоставление отчетов	
5.	Уровень владения психолого-педагогическими компетенциями	Отсутствие обоснованных устных и письменных обращений родителей, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	2 балла – высокий уровень - отсутствие жалоб 1 балл – средний уровень - устные жалобы или обращения родителей с целью решения проблем, возникающих в учебно-воспитательном процессе .	
6.	Учебно-методическое сопровождение образовательного процесса	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
		Участие в разработке образовательных программ)	2 балла – за участие в разработке программ	
		Разработка методических пособий	1 балл – за одно методическое пособие	
7.	Результаты вне учебной деятельности	Организация учебно-тематических экскурсий, поездок и т.п.	5 баллов – автобусные или ж/д экскурсии за пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д экскурсии по области; 2 балла – автобусные экскурсии в черте города; 1 балл – пешие экскурсии	
II. Критерии качества и результативности работы классных руководителей				
1	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Эффективная работа по профилактике правонарушений и нарушений правил поведения в школе обучающимися класса.	3 балла – при отсутствии правонарушений 2 балла - положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений	
1.1		Эффективная работа по профилактике пропусков обучающимися занятий без уважительных причин.	3 балла - при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла - при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.	
1.2		Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	10 баллов - на всероссийском и международном уровнях; 6 баллов - на региональном уровне; 3 балла - на муниципальном уровне; 2 балла – на школьном уровне.	
1.3		Организация учебно-тематических	5 баллов – автобусные или ж/д экскурсии за	

		экскурсий, поездок и т.п.	пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д экскурсии по области; 2 балла – автобусные экскурсии в черте города. 1 балл – пешие экскурсии	
2	Организация питания обучающихся	Обхват горячим питанием: льготное питание + средства родителей	3 балла-от 20 до 50%; 7 баллов - от 50 до 80% 10 баллов – более 80%	
3.	Методическая и просветительская деятельность	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	90 - 100% - 4 балла; 75 - 89% - 2 балла; 50 - 74% - 1 балл	
3.1.		Привлечение родителей к общественной жизни класса и школы	5 баллов - активное участие родителей в организации различных школьных и классных мероприятиях и социально значимых проектах	
3.2.		Проведение открытых классных часов	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	
3.3.		Наличие печатных публикаций по деятельности классного руководителя	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
3.4.		Наличие публикаций по деятельности классного руководителя в интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
3.5.				
4.	Профилактическая деятельность	Участие в акциях безопасности дорожного движения (очное)	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	
4.1.		Участие с классом в акциях гражданских, молодежных и социальных инициатив (за акцию)	5 баллов - всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень	
4.2.		Дежурство по школе с классом	2 балла – за организованное дежурство, согласно графику без замечаний	
4.3.				
5.	Учебно-методическое сопровождение образовательного процесса	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
5.1.		Участие в разработке образовательных программ	2 балла – за участие в разработке программ	
5.2.		Разработка методических пособий	1 балл – за одно методическое пособие	
6.	Профессиональные достижения	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства, (за каждое выступление)	15 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 8 баллов - муниципальный уровень. 5 баллов – школьный уровень	
III. Критерии качества и результативности работы педагога-библиотекаря				
1	Пропаганда чтения	Высокая читательская активность	5-10 баллов	
1.1.		Пропаганда чтения как форма культурного досуга: качественная организация	5-10 баллов	
1.2.				

		проведения информационно - методической работы		
1.3.		Оформление тематических выставок	5 баллов за выставку	
1.4.		Система проведения читательских конференций на актуальные темы	10 баллов за конференцию	
2	Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное оформление заявок на учебную литературу, подписки, отчетов по работе	3 балла – своевременное и качественное 2 балла - своевременное предоставление отчетов	
2.1.				
2.2.		Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	3 баллов	
3	Информатизация библиотечной деятельности	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета, хранения информации	5 баллов	
4	Активное участие в воспитательных мероприятиях	Организация и участие в акциях гражданских, молодежных и социальных инициатив (за акцию)	5 баллов - всероссийский уровень; 4 баллов - региональный уровень; 3 баллов - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень	
4.1				
4.2		Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
4.3.	Учебно-методическое сопровождение образовательного процесса	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах	5 баллов за выступление в мероприятии 3 балла за очное участие в семинаре 1 балл за участие в вебинаре	
4.4		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
4.5.		Наличие печатных публикаций по деятельности педагога-библиотекаря	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
4.6.		Наличие публикаций по деятельности педагога-библиотекаря в интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
IV. Критерии качества и результативности работы социального педагога				
1.	Активная профилактическая деятельность социальной поддержки обучающихся и их семей	Просветительская работа, зафиксированное тематическое консультирование обучающихся, учителей и родителей	5-10 баллов	
1.1				
1.2.		Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраниях (количество выступлений)	5 баллов за участие в каждом мероприятии	
1.3.		Взаимодействие с семьями учащихся (проведение профилактических бесед, посещений мест проживания семей)	5 баллов за одно посещение места проживания семьи	

1.4.		Оказание различного вида помощи обучающимся, выходящей за рамки должностной инструкции из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	5-10 баллов	
2.	Сетевое взаимодействие с различными организациями	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных органов, благотворительными и другими организациями	5-10 баллов	
3.	Научно-методическая деятельность педагога:	Проведение занятий и мастер-классов	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	
3.1.		Выступление на научно-практических конференциях	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень	
3.2.		Участие в профессиональных конкурсах	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
3.3.		Реализация групповых и индивидуальных социальных проектов	10 баллов за проект	
3.4.		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
3.5.		Наличие печатных публикаций по деятельности социального педагога	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
3.6.		Наличие публикаций по деятельности социального педагога в интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
4.	Активное участие в	Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
4.1.	общешкольных мероприятий	Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
4.2.				
4.3.	Участие в муниципальных мероприятиях	Участие в конференциях, семинарах в качестве докладчика	5 баллов за участие в мероприятии	
4.4.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной документации	3 балла – своевременное и качественное предоставление текущей и итоговой документации	
V. Критерии качества и результативности работы педагога-организатора				
1.	Качество профессиональной	Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 3 школьный уровень	
1.1.				

1.2.	деятельности педагога-организатора	Разработка и внедрение инновационных проектов, участие в проектной и исследовательской деятельности	3 балла за проект	
1.3.		Качественное и своевременное оформление (наличие) документации педагога-организатора.	3 балла	
1.4.		Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, дети с ОВЗ, - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учёте в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	3 балла	
2	Вклад в развитие			
2.1.	учебно - воспитательного процесса	Работа по укреплению социального партнерства	3 балла за одну организацию	
2.2.	школы	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения	1-3 баллов	
2.3.		Обобщение, внедрение и транслирование Публикации в СМИ и в сети Интернет, практических результатов опыта работы, освещение опыта в СМИ.	1 балл – за статью, публикацию	
3.	Профессиональная и общественная активность педагога-организатора			
3.1.		Участие педагога-организатора в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов, руководство педагогической практикой студентов.	4 балла – на федеральном уровне 3 балла – на региональном уровне; 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на школьном уровне;	
3.2.		Выполнение поручений администрации	5-10 баллов – задание особой сложности 1 балл – единичное задание, 2-4 балла – задание, требующее длительное исполнение	
3.3.		Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
3.4.		Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
3.5.		Участие в конкурсах профессионального мастерства.	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
3.6.		Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах).	4 балла – на всероссийском и международном уровнях; 3 балла – на региональном уровне; 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне учреждения	
4.	Участие в муниципальных мероприятиях	Участие в качестве докладчика в конференциях, семинарах	5 баллов за участие в мероприятии	
5.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной документации	3 балла – своевременное и качественное	
6.	Учебно-методическое сопровождения образовательного процесса			
6.1.		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.)	

			1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
6.2.		Участие в разработке образовательных программ	2 балла – за участие в разработке программ	
6.3.		Разработка методических пособий	1 балл – за одно методическое пособие	
7.	Результаты внеучебной деятельности	Организация учебно-тематических экскурсий, поездок и т.п.	5 баллов – автобусные или ж/д экскурсии за пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д экскурсии по области; 2 балла – автобусные экскурсии в черте города; 1 балл – пешие экскурсии	

VI. Критерии качества и результативности работы педагога-психолога

1	Качество профессиональной деятельности	Своевременное составление текущей или итоговой отчетной документации	3 балла	
1.1.		Проведение диагностических профориентационных занятий с обучающимися	3 балла за мероприятие	
1.2.		Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	5 балла – постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги). 3 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара 2 балла – индивидуальные консультации по конкретной проблеме	
1.3.		Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.	3 балла за программу	
1.4.				
2	Участие в методической деятельности	Наличие собственных разработок, учебных пособий	3 балла за разработку	
2.1.		Участие в семинарах, в конференциях, стажировках, вебинарах, в открытых мероприятиях, выступлениях на педагогических советах, методических объединениях, выступление на родительских собраниях (за исключением мероприятий РИП)	5 баллов – на всероссийском уровне; 4 балла – на региональном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне учреждения	
2.2.		Участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
2.3.		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
2.4.		Участие в разработке	2 балла – за участие в разработке программ	
2.5.				

2.6.		образовательных программ Наличие печатных публикаций	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
2.7.		Наличие публикаций в профессиональных сетевых интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
3.	Результаты внеучебной деятельности	Организация учебно-тематических экскурсий, поездок и т.п.	5 баллов – автобусные или ж/д экскурсии за пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д экскурсии по области; 2 балла – автобусные экскурсии в черте города; 1 балл – пешие экскурсии	

VII. Критерии качества и результативности работы учителя-логопеда (дефектолога)

1.	Участие в методической деятельности	Участие в семинарах, в конференциях, стажировках, вебинарах, в открытых мероприятиях, выступлениях на педагогических советах, методических объединениях, выступление на родительских собраниях <i>(за исключением мероприятий РИП)</i>	5 баллов – на всероссийском уровне 4 балла – на региональном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне учреждения	
1.1.		Участие в конкурсах профессионального мастерства, (методическая разработка)	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
1.2.		Наличие собственных разработок, учебных пособий, распространение среди коллег	3 балла за разработку	
1.3.		Участие в планировании и разработке программ образовательно-логопедической деятельности	3 балла за программу	
1.4.		Наличие публикаций в профессиональных сетевых интернет - сообществах, на сайте школы	3 балла - профессиональных сетевых интернет - сообществах 2 балла – на сайте школы	
1.5.		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
2.	Активное участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях	Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
2.1.		Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
2.2.		Участие в муниципальных конференциях, семинарах организованных на базе школы	5 баллов за участие в мероприятии школьного уровня 10 баллов за участие в муниципальных конференциях и семинарах	
2.3.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной	5-10 балла – своевременное и качественное	

	документации		
	VIII. Критерии качества и результативности работы педагогов дошкольного образования		
1	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников		
1.1	Проведение мониторинга (прогнозирование развития)	- своевременное проведение - не своевременное проведение	1 0
1.2.	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга (май)	- есть положительная динамика - нет динамики	3 0
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников		
2.1.	Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями (мастер-классы, тематические род. собрания, экскурсии и т.д.)	- наличие мероприятий - отсутствие мероприятий	3 0
2.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций (качества предоставления услуги)	-отсутствие обоснованных обращений родителей. - наличие обоснованных обращений родителей;	3 0
3.	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.		
3.1.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.	- на уровне учреждения; - муниципальном уровне; - региональном уровне;	2 4 6
4.	Результативность реализации основной образовательной программы		
4.1	Качество организации образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	- отсутствие замечаний по контрольной деятельности; - наличие замечаний по контрольной деятельности.	2 0
4.2.	Качество планирования ОД	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний.	2 0
4.3.	Внедрение инновационных педагогических технологий, дополнительных проектов (перечислить)	- наличие 1-3-х реализуемых проектов и др. - отсутствие реализуемого проекта	3 0
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
5.1.	Реализация работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (дни здоровья, утр., дых. гимнастики, гимн. после сна, двигательный режим)	- использование оздоровительных методик - элементы дыхательной и корригирующей гимнастики - закаливание, спортивные развлечения, мероприятия - утренняя гимнастика, занятие	3 2 1
5.2.	Наличие случаев травматизма среди воспитанников	- отсутствие случаев травматизма; - наличие случаев травматизма.	3 0
6.	Досуговая деятельность		
6.1.	Проведение праздничных мероприятий	- выпускной утренник (май); - праздничный утренник; - праздничное мероприятие без участия родителей	10 8 5
6.2.	Внеклассная деятельность	посещение музеев, кинотеатра, библиотеки и других социальных учреждений	5
7.	Методическая и инновационная деятельность педагога		
7.1.	Выступления на педсоветах, методических объединениях	- на уровне учреждения; - муниципальном уровне;	1 2
7.2.	Проведение открытых занятий	- на уровне учреждения; - муниципальном уровне;	1 5
7.3.	Результативное участие в профессиональных конкурсах, организуемых Управлением образования	- всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	10 8 5

	МГО, МОиН Челябинской области, Министерства Просвещения РФ (за каждое выступление)			
7.4.	Результативное участие в очных профессиональных конкурсах	- всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	4 3 2	
7.5	Результативное участие в дистанционных профессиональных конкурсах, проводимых сторонними организациями, (за каждый конкурс)	- всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	3 2 1	
7.6.	Повышение педагогической компетентности через прохождение курсов повышения квалификации при наличии полученного удостоверение или сертификата	- длительные (72–144 и больше часов) - краткосрочные (16–40 часов) - модульно-накопительные (менее 16 час.)	10 7 5	
7.7.	Самообразование через участие в качестве слушателей вебинаров, онлайн – семинаров (при наличии удостоверения или сертификата)	(за каждый вебинар или онлайн-семинар)	1	
7.8.	Участие в разработке образовательных программ, методических пособий	- за участие в разработке программ - за одно методическое пособие	2 1	
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры			
9.1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, уголков пр.)	- создание нового оформления; - обновление ранее созданного оформления; - изменение ранее созданного	3 2 1	
9.2.	Оформление музейной экспозиции, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	музейной экспозиции - стенгазеты; - выставки	3 2 1	
10.	Оказание педагогической помощи педагогам соответственно программе Наставничества.	- осуществляет наставничество - не осуществляет	2 0	
11.	Наличие публикаций в профессиональных сетевых интернет сообществах (за каждую публикацию)	- профессиональных сетевых интернет - сообществах - на сайте школы - родительский чат	3 2 1	
Повышение квалификации				
12.	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца		

**IX. Критерии качества и результативности работы
тьютора**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Текущий месяц
1	Исполнительская дисциплина	Своевременное составление текущей или итоговой отчетной документации	3 балла	
2	Учебно-методическое сопровождения	Участие в проведении школьных диагностических , социально-психологических мониторингов	3 балла за мероприятие	
3	образовательного процесса	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с	3 балла за программу	

		учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.		
4		Наличие собственных методических разработок, учебных пособий	3 балла за разработку	
5		Участие в семинарах, в конференциях, стажировках, вебинарах, в открытых мероприятиях, выступлениях на педагогических советах, методических объединениях, выступление на родительских собраниях <i>(за исключением мероприятий РИП)</i>	5 баллов – на всероссийском уровне 4 балла – на региональном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне учреждения	
6		Участие в конференциях, семинарах	5 баллов за участие в мероприятии	
7		Наличие печатных публикаций по педагогической деятельности	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 3 балла – школьный уровень.	
8		Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
9		участие в разработке образовательных программ разработка методических пособий,	2 балла – за участие в разработке программ 1 балл – за одно методическое пособие	
10.		Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
11	Профессиональные достижения педагога	Участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
12		Выступление на заседаниях ШМО и ГМО	2 балла -ШМО 3 балла - ГМО	
13	Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	Участие в общешкольных инклюзивных воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
14		Участие в родительских собраниях	1 балл – за классное родительское собрание 2 балла - за общешкольное родительское собрание	
15		Участие в социальных проектах	1 балл за один проект	
16		Организация внеучебной досуговой деятельности детей с ОВЗ	1 балл за мероприятие	

--	--	--	--	--

**Х. Критерии качества и результативности работы
педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Баллы за текущий месяц
1.	Качество профессиональной деятельности педагога-организатора	Качество организации и проведения мероприятий дополнительного образования	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 3 школьный уровень	
1.1.				
1.2.		Разработка и внедрение инновационных проектов, участие в проектной и исследовательской деятельности	3 балла за проект	
1.3.		Качественное и своевременное оформление (наличие) документации	3 балла	
1.4.		Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учёте в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	3 балла	
2	Вклад в развитие учебно - воспитательного процесса школы	Работа по укреплению социального партнерства	3 балла за одну организацию	
2.1.				
2.2.		Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения	1-3 баллов	
2.3.		Обобщение, внедрение и транслирование Публикации в СМИ и в сети Интернет, практических результатов опыта работы, освещение опыта в СМИ.	1 балл – за статью, публикацию	
3.	Профессиональная и общественная активность педагога-организатора	Участие педагога в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов, руководство педагогической практикой студентов.	4 балла – на федеральном уровне 3 балла – на региональном уровне. 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на школьном уровне;	
3.1.				
3.2.		Выполнение поручений администрации	5-10 баллов – задание особой сложности 1 балл – единичное задание, 2-4 балла – задание, требующее длительное исполнение	
3.3.		Участие в общешкольных воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
3.4.		Участие в общешкольных учебно-организационных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
3.5.		Участие в конкурсах профессионального мастерства.	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
3.6.		Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах).	4 балла – на всероссийском и международном уровнях; 3 балла – на региональном уровне; 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне учреждения	
4.	Участие в муниципальных мероприятиях	Участие в качестве докладчика в конференциях, семинарах	5 баллов за участие в мероприятии	
5.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной документации	3 балла – своевременное и качественное	
6.	Учебно-методическое сопровождения образовательного процесса	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.); 5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не	
6.1.				

			менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
6.2.		Участие в разработке образовательных программ	2 балла – за участие в разработке программ	
6.3.		Разработка методических пособий	1 балл – за одно методическое пособие	
7.	Результаты внеучебной деятельности	Организация учебно-тематических экскурсий, поездок и т.п.	5 баллов – автобусные или ж/д экскурсии за пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д экскурсии по области; 2 балла – автобусные экскурсии в черте города; 1 балл – пешие экскурсии	

XI. Критерии качества и результативности работы педагога-руководителя школьного спортивного клуба

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Баллы за текущий месяц
1.	Качество профессиональной деятельности	Качество организации и проведения спортивных мероприятий по направлению школьного спортивного клуба (ШСК)	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 3 - школьный уровень	
1.1.				
1.2.		Качественное и своевременное оформление документации ШСК	3 балла	
1.3.		Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, дети с ОВЗ; - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учёте в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	3 балла	
2	Вклад в развитие учебно - воспитательного процесса школы	Работа по укреплению социального партнерства с физкультурно-спортивными клубами города, области, ДЮСШ и другими организациями и учреждениями	3 балла за одну организацию	
2.1.				
2.2.		Обобщение, внедрение и транслирование работы ШСК в СМИ, в сети Интернет, публикации практических результатов опыта работы, освещение опыта через видеорепортажи и видеофильмы.	3 балла - за видеофильм 2 балла – за видеорепортаж 1 балл – за статью, публикацию	
3.	Профессиональная и общественная активность педагога-руководителя школьного спортивного клуба	Участие педагога в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, судейства, руководство педагогической практикой студентов.	4 балла – на федеральном уровне 3 балла – на региональном уровне. 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на школьном уровне;	
3.1.				
3.2.		Выполнение поручений администрации по работе ШСК	5-10 баллов – задание особой сложности 1 балл – единичное задание, 2-4 балла – задание, требующее длительное исполнение	
3.3.		Участие в общешкольных спортивно-воспитательных мероприятиях	5 баллов за мероприятие	
3.4.		Участие в конкурсах профессионального мастерства.	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень	
3.5.		Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах).	4 балла – на всероссийском и международном уровнях; 3 балла – на региональном уровне; 2 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне учреждения	
4.	Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины по предоставлению текущей и итоговой отчетной документации ШСК	3 балла – своевременное и качественное	
5.	Учебно-методическое	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	10 баллов - очные КПК (не менее 78 час.);	

5.1.	сопровождение		5 баллов – очно-заочные КПК (не менее 36 час.); 3 балла – дистанционные КПК (не менее 8 час.) 1 балл – за участие в вебинарах КПК в течение месяца	
5.2.		Участие в разработке образовательных программ, программы развития ПСК	2 балла – за участие в разработке программ	
5.3.		Разработка методических пособий ПСК	1 балл – за одно методическое пособие	
6.	Результаты деятельности школьного спортивного клуба	Организация и участие в соревнованиях, учебно-тематических экскурсиях	5 баллов – автобусные или ж/д поездки за пределы Челябинской области 3 балла – автобусные или ж/д поездки по области; 2 балла – автобусные поездки в черте города; 1 балл – соревнования на базе учреждения.	

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения и стимулирования работников МАОУ «СОШ № 22»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок работы, права и обязанности Комиссии по определению уровня стимулирования работников МАОУ «СОШ № 22» (далее по тексту – Комиссия).

2. Комиссия является совещательно-консультативным органом МАОУ «СОШ № 22».

II. Основные задачи, функции и права Комиссии

3. Комиссия создается в целях наиболее эффективного и прозрачного распределения бюджетных ассигнований, выделенных из областного бюджета на оплату труда работников МАОУ «СОШ № 22», для выплат стимулирующего характера.

4. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности и результативности деятельности различных категорий работников МАОУ «СОШ № 22» на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности. Положения об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 22»).

5. Основной функцией Комиссии является подготовка предложений директору МАОУ «СОШ № 22» об уровне стимулирования работников по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

6. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- 1) запрашивать у руководителей структурных подразделений и работников учреждения необходимую для ее деятельности информацию;
- 2) устанавливать сроки представления информации;
- 3) рекомендовать размер начисления выплат стимулирующего характера за соответствующий период, оформленный протоколом.

III. Организационная работа Комиссии

7. Состав комиссии утверждается приказом директора ежегодно в конце августа текущего года и состоит из председателя, его заместителя, председателя первичной профсоюзной организации, секретаря и членов (руководителей школьных методических объединений МАОУ «СОШ № 22»). Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в месяц с 18 по 23 число текущего месяца. Результаты заседания Комиссии оформляются протоколом не позднее 24 числа текущего месяца.

8. Председатель Комиссии:

- 1) руководит деятельностью Комиссии;
- 2) председательствует на заседаниях;
- 3) организует работу Комиссии;
- 4) назначает дату очередного заседания Комиссии;
- 5) осуществляет контроль за реализацией принятых решений.

В отсутствие председателя Комиссии обязанности председателя Комиссии исполняет его заместитель.

10. Комиссия, созданная в целях рассмотрения вопросов, связанных с принятием решений о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения:

1) рассматривает представленные работниками и руководителями структурных подразделений отчеты (доклады), включающие в себя информацию о фактическом выполнении установленных действующим Положением об оплате труда показателей эффективности деятельности различных категорий работников, позволяющие оценить результативность и качество работы каждого члена коллектива за отчетный период финансового года (месяц, квартал, полугодие, год), личный вклад работника в реализацию основных уставных задач и функций муниципального учреждения, выполнение должностных обязанностей, предусмотренных соответствующими трудовыми договорами.

Отчеты (доклады) о фактическом выполнении показателей эффективности деятельности по истечении установленных сроков Комиссией, не рассматриваются;

2) осуществляет контроль за выполнением намеченных мероприятий или устранением недостатков, нарушений, выявленных в результате работы Комиссии;

3) принимает решение о размере выплат стимулирующего характера работникам учреждения за отчетный период (месяц, год - при предварительном подведении итогов за год – не позднее 15 января отчетного периода.);

11. Заместитель председателя Комиссии:
осуществляет контроль над поступающими документами в соответствии со сроками их исполнения.

12. Секретарь Комиссии:

1) обеспечивает информирование членов Комиссии о дате очередного заседания Комиссии;

2) ведет протокол заседания Комиссии;

3) участвует в подготовке соответствующего документа по итогам работы Комиссии, оформляет решения, принятые на заседаниях, знакомит работников с протоколом заседания Комиссии;

4) информирует членов Комиссии по всем вопросам, относящимся к ее работе и проведению;

5) осуществляет подготовку необходимых материалов к заседанию Комиссии.

13. Размер фонда для выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ № 22» формируется в пределах выделенных ассигнований из средств областного бюджета и составляет не менее 30% от должностного оклада.

14. Комиссия на основе оценки отчета работников об исполнении целевых показателей оценки эффективности деятельности определяет степень их выполнения за отчетный период и уровень (процент) премиальных выплат по итогам работы.

15. По итогам анализа отчетов работников о результатах деятельности за отчетный период Комиссия дает заключение по уровню премирования.

16. Работа по подготовке и проведению Комиссии осуществляется по установленному регламенту.

17. Решение Комиссии принимается открытым голосованием и считается правомочным, если за него проголосовало большинство членов Комиссии. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

18. Заседание Комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем Комиссии и подписывается секретарем Комиссии и всеми ее членами.

19. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется секретарем комиссии.

IV. Обязанности и права членов Комиссии

20. Председатель Комиссии, или лицо, уполномоченное им, несет ответственность за соблюдением периодичности проведения заседаний, выполнение основных задач и функций, которые утверждаются настоящим Положением.

21. Члены Комиссии обязаны соблюдать требования настоящего Положения и выполнять возложенные на них обязательства.

22. Комиссия имеет право запрашивать и получать у работников информацию об итогах работы за отчетный период в пределах должностных полномочий.

23. Комиссия имеет право заслушивать на заседаниях Комиссии отчеты работников и руководителей методических объединений о деятельности в отчетном периоде.

24. Комиссия имеет право производить оценку результатов деятельности работников за отчетный период, указывать на допущенные нарушения, давать рекомендации по устранению выявленных нарушений и контролировать ход реализации выполнения рекомендаций Комиссии.

25. Члены Комиссии имеют право вносить свои предложения по уровню стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с действующими Положениями об оплате труда.

26. Решения, принимаемые Комиссией, носят рекомендательный характер.

27. При возникновении спорных вопросов о механизмах и инструментарии отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работниками школы полностью предоставляются на расширенное заседание Комиссии и рассматриваются на «переговорных площадках».

Регламент подготовки и проведения заседания Комиссии по определению уровня стимулирования работников МАОУ «СОШ № 22»

28. Работники МАОУ «СОШ № 22» один раз в месяц представляют отчеты об исполнении показателей эффективности и результативности их деятельности, о выполнении должностных обязанностей, предусмотренных соответствующими трудовыми договорами.

Отчеты оформляются в виде листа самооценки эффективности и результативности деятельности работника (Приложение 7 к Положению).

Срок сдачи отчета с заполненными критериями – не позднее 18 числа текущего месяца, при предварительном подведении итогов за год – не позднее 15 января текущего года. Место сдачи – учебная часть Учреждения. Отчеты с заполненными критериями хранятся в учебной части.

Сдача листов самооценки осуществляется на бумажных носителях и (или) в электронном виде.

Критерии результативности деятельности работников устанавливаются приложениями 6, 7 к настоящему Положению. Настоящие критерии совпадают с формой отчета об исполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников.

Отчеты работников, поступившие в день заседания Комиссии и утверждения протокола, Комиссией к рассмотрению не принимаются, начисления стимулирующих выплат в отчетном периоде работнику, сдавшему с опозданием отчет, не производятся.

Работнику, не сдавшему отчет, начисления стимулирующих выплат в отчетном периоде также не производятся.

29. Отчеты работников с заполненными критериями сдаются ответственным членам Комиссии по определению уровня стимулирования работников МБОУ «СОШ № 22» под личную подпись работника о сдаче в соответствующем журнале о сдаче отчетов, с проставлением даты сдачи отчета. В журнале также проставляется отметка ответственного члена Комиссии о принятии отчета, дате принятия отчета у работника. Члены Комиссии, ответственные за прием, обработку и хранение отчетов работников утверждается приказом руководителя Учреждения.

30. Регламент работы Комиссии по определению уровня стимулирования работников МАОУ «СОШ № 22».

Сбор и обработка информации осуществляется членами Комиссии.

Источниками информации о деятельности педагогического работника являются:

- 1) отчет работника о результатах деятельности с подтверждающими документами;
- 2) портфолио педагога (для оценки результативности по итогам года);
- 3) лист самооценки эффективности и результативности деятельности работника.
- 4) Назначение даты заседания Комиссии. Дата заседания Комиссии по рассмотрению итогов работы Учреждения назначается не позднее 24 числа текущего месяца.
- 5) Отчет по итогам работы учреждения за отчетный период.

Докладчик – заместитель председателя Комиссии, заместитель директора - до 10 мин.

6) Отчет руководителей методических объединений о выполнении показателей оценки эффективности и результативности их деятельности, о выполнении работниками должностных обязанностей, предусмотренных соответствующими трудовыми договорами, за отчетный период.

Докладчики – руководители школьного методического объединения, заместители директора до 5 мин (соответственно каждый).

5) Принятие решения по уровню стимулирующих выплат (в том числе снижение) работникам по итогам работы и степени выполнения за отчетный период показателей эффективности и результативности их деятельности, личный вклад работника в реализацию основных уставных задач и функций МАОУ «СОШ № 22», выполнение должностных обязанностей, предусмотренных соответствующими трудовыми договорами.

6) Рекомендации, задачи на перспективу по совершенствованию работы, устранению недостатков.

Докладчик – председатель Комиссии, заместитель директора - до 5 мин.

31. Оформление протокола заседания Комиссии.

Ответственный – секретарь Комиссии.

32. Подписанный протокол заседания Комиссии является основанием для начисления стимулирующих выплат (в том числе снижение стимулирующих выплат) работникам МАОУ «СОШ № 22» в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

33. На основании результатов протокола для начисления стимулирующих выплат издается приказ, утверждаемый руководителем Учреждения.

34. Ознакомление работников с результатами работы Комиссии осуществляется путем личного обращения работника к членам Комиссии, руководителю Учреждения по интересующим его вопросам.

35. По желанию работника, последнему могут быть предоставлены выписки в отношении него из протокола о начислении стимулирующих выплат, выписки их приказа о начислении стимулирующих выплат.

Разглашение иным работникам сведений о размере стимулирующих выплат, начисляемых конкретному работнику, членами Комиссии при работе не допускается.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194515710994592247154964585592159115514362733427

Владелец Чучалова Елена Михайловна

Действителен с 02.02.2026 по 02.02.2027