

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»  
Еманжелинского муниципального района Челябинской области  
(МБОУ «СОШ № 4»)**

**ПРИКАЗ**

02.09.2024 г.

№ 112

«Об утверждении Положения «Об  
оплате труда работников МБОУ  
«СОШ № 4» и критериев оценки  
эффективности деятельности  
педагогических работников»

В соответствии с постановлением администрации Еманжелинского муниципального района от 05.08.2024 года № 443 «Об утверждении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и работников Управления образования, занимающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы и муниципальным должностям»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4» Еманжелинского муниципального района Челябинской области (далее - Положение).

2. Утвердить Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. (Приложение 1-7 Положения), Размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, МБОУ СОШ № 4. (Приложение 8-13 Положения).

4. Разместить Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4» на школьном сайте.

4. Действия настоящего приказа распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024г.

Директор МБОУ «СОШ № 4»:  
Гусев

В.М.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора МБОУ  
«СОШ № 4» Еманжелинского  
муниципального района  
Челябинской области  
от 02.09.2024 г. № 112

Положение  
об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4»  
Еманжелинского муниципального района Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 4» Еманжелинского муниципального района Челябинской области (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 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», постановлением администрации Еманжелинского муниципального района от 09.09.2010 года № 829 «О введении новых систем оплаты труда работников районных учреждений и органов местного самоуправления Еманжелинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных учреждений» и определяет порядок и условия оплаты труда работников районных бюджетных и казенных образовательных организаций, в отношении которых Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств районного бюджета (далее именуются организации).

2. Системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4» (далее именуются – работники), устанавливаются с учетом:

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

3. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с

профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, нормативными правовыми актами администрации Еманжелинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, в соответствии с настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке в бюджете Еманжелинского муниципального района на соответствующий финансовый год.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

## II. Основные условия оплаты труда работников

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1 - 7 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не указаны в приложениях 1 - 7 к настоящему Положению, устанавливаются руководителем организации согласно приложению 7 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

9. Положениями об оплате труда работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта организации с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента- до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложению 6 к настоящему Положению.

12. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области на текущий год.

### III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников.

13. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу (далее именуются педагогические работники), для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

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

2) месячная заработная плата педагогических работников организации, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на объем учебной (преподавательской) работы, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки N 1601 норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

17. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю установлены приказом Минобрнауки № 1601 в размере 18 часов, работодатель обеспечивает включение в них условий, связанных с:

фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки,

в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

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

#### IV. Порядок и условия почасовой оплаты

23. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в организацию на условиях внешнего совместительства.

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

25. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-6 дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

## V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре работника (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

29. Размеры выплаты компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

в) выплаты 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;

г) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- классное руководство (кураторство) за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) - 10000р (за счет федерального бюджета) и 2000р (за счет субсидии из областного бюджета);
- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями;
- заведование мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- д) выплаты за особенности работы в образовательных организациях:
  - особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
  - особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);
- и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.

31. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.



32. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

33. Выплаты 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, указанной в подпункте «г» пункта 30 раздела V, другими видами дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. 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.

35. Размер доплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. 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.

37. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день

отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

38. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

39. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организациях, в Управлении образования показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

40. В целях поощрения работников организации за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

премиальные выплаты по итогам работы.

41. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации устанавливаются в соответствии с настоящими Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и

качество его работы, и конкретизируются в трудовом договоре работника (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

42. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в организациях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом рекомендаций Управления образования администрации Еманжелинского муниципального района.

43. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера:

43.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

- высокая степень ответственности при выполнении трудовой функции, переработка больших объемов и потоков информации, работа в особом режиме;

- сложность и напряженность (зависит от сложности, объема выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач);

- непосредственное участие педагогических работников в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

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

- участие педагогических работников в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых организацией;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня образования;

- непосредственное участие в конкурсах педагогических работников, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие педагогических работников в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;

- участие и достижения в инновационной деятельности организации;

- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в муниципальных образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Еманжелинского муниципального района, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- участие педагогического работника в разработке и реализации программ дошкольного образования, основных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- участие педагогических работников в международных, всероссийских, региональных, муниципальных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся -победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- руководство научно-исследовательской работой ученика, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка ученика к выступлению с научным докладом;

- участие в выполнении программы развития организации;

- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- другие показатели и условия.

Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

43.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени, оперативности. Указанная выплата выплачивается по факту выполнения особо важных и ответственных работ.

43.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников организаций к повышению уровня квалификации:

- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

- за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;

- добросовестное, качественное исполнение должностных обязанностей;

- качество предоставляемой отчетности (соответствие требованиям, своевременность, полнота);

- эффективность аналитической деятельности (системность, регулярность);

- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

43.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работнику образовательной организации при наличии ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» по профилю образовательной организации, при наличии у работника образовательной организации почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и

науки «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации; «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса»; почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы. При наличии двух или более оснований, стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из них по выбору работника образовательной организации;

Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

43.5. Выплата за непрерывный стаж работы (стаж педагогической работы), выслугу лет, производится при увеличении стажа работы (стажа педагогической работы) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы (стаж педагогической работы), выслугу лет, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

43.6. Выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность:

в соответствии с пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации» молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

выплата осуществляется молодым специалистам, получившим педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с муниципальной образовательной организацией Еманжелинского муниципального района в течение одного года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования. Статус молодого специалиста сохраняется за работником муниципальной образовательной организации в течение трех лет со дня заключения трудового договора и сохраняется за ним в

случае перевода работника на другую педагогическую должность в данной муниципальной образовательной организации Еманжелинского муниципального района.

Выплата молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в организации Еманжелинского муниципального района.

Выплата молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

Выплата не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

43.7. Выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности организации, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом организации, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в организации премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

43.8. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

43.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, администрацией Еманжелинского муниципального района. Локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

43.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

VII. Условия оплаты труда руководителей организации,  
их заместителей и главных бухгалтеров (главного бухгалтера  
Управления образования)

44. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главных бухгалтеров, главного бухгалтера Управления образования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44.1. Размер должностного оклада руководителя организации определяется Управлением образования, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем организации.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

44.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций, заместителя руководителя по административно-хозяйственной деятельности – на 50 процентов.

44.3. Должностные оклады главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

44.4. Должностной оклад главного бухгалтера Управления образования устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада начальника Управления образования.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются Управлением образования и выплачиваются на основании приказа Управления образования. Указанные выплаты устанавливаются Управлением образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и их руководителей.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом Управления образования в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях

порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю организации Управление образования должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

48. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливает руководитель в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

### VIII. Заключительные положения

49. Штатное расписание организации утверждается руководителем, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации.

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

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

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

51. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований организаций и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

52. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципальной организации вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

53. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Директор МБОУ «СОШ № 4»:

В.М. Гусев

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации:

Е.В. Крутых



Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих\*

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, электромеханик по лифтам	3878

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар, аппаратчик химводоочистки	4353
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4660

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5048
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель (имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся; автотранспортных средств, оборудованных специальными техническими средствами), слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, плотник	5827

Примечания:

\* Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Профессиональные квалификационные группы 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	Дежурный по залу; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; агент по закупкам	4077

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник	4353
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»: старший администратор, старший инспектор по кадрам, старший лаборант, старший техник. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	4660
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	5436
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	5827

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 по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, юрист	6212
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6407
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер ревизор 1 категории	6796
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий программист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист юрисконсульт, ведущий инженер, ведущий инженер по снабжению	7182
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера; заместитель главного бухгалтера по экономическим вопросам; руководитель отдела	7572

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8742

Примечания:

\* Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования\*

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого  
уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
	Секретарь учебной части	4467

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго  
уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5048
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5436

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11040
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11584
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12264
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, Преподаватель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины (ОБЗР); руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13832

Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом; лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями**	12222
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, отдела, отделения и других структурных подразделений образовательного учреждения	12941

Примечания:

\* Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Профессиональные квалификационные группы должностей  
медицинских и фармацевтических работников\*

Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре	6327
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	8772
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9347

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11503

Примечания:

\* Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии\*

Профессиональная квалификационная группа  
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Контролер билетов	3884

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Библиотекарь	6041

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Заведующий библиотекой; звукорежиссер, руководитель клуба по интересам	6256

Примечания:

\* Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».



Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Перечень  
профессий высококвалифицированных рабочих\*,  
занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая», «Медпомощь» и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения)
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф- повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
3.	Слесарь по ремонту автомобилей
4.	Слесарь-ремонтник
5.	Слесарь-сантехник
6.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Примечания:

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

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Должности педагогических работников организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность\*

Квалификационный уровень	Должности иных педагогических работников	Оклад (рублей)
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13364

\* В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера,  
устанавливаемые педагогическим работникам, библиотечным работникам  
МБОУ «СОШ № 4»

№ п/п	Наименование выплаты	Условия установления выплат и критерии оценки показателя	Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью	1) классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику)	10000р (за счет федерального бюджета) 2000р (за счет субсидии из областного бюджета)
		2) проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки; Русский язык, начальные классы Математика Начальные классы (ОВЗ) Остальные предметы	До 20%  1200р 1000р 800р 700р
		3) заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;	500р
		4) руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;	РМО и ШМО-1000р Методический совет-3000р
		5) выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;	До 20%
		6) выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	До 20%

2.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:	1) особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);	До 20%
		2) особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	До 20%
		3) организация работ по охране труда; 4) заливка хоккейной коробки, подготовка льда для уроков физкультуры (сезонно); 5) за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного оборудования; 6) за работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам мешающих образовательному процессу;	До 100%
		7) за выполнение функции сопровождающего на маршруте школьного автобуса; 8) за выполнение функций ответственного за питание; 9) подготовка учебного оборудования для реализации образовательных программ; 10) организация работы школьного сайта;	До 50%
		11) за ведение школьной документации, протоколов совещаний, педсоветов;	До 20%
		12) Проведение дополнительных учебных часов, не включенных в тарификацию	Согласно базового оклада

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера,  
устанавливаемые учебно-вспомогательному персоналу МБОУ «СОШ № 4»

№ п/п	Наименование выплаты	Условия установления выплат и критерии оценки показателя	Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях	особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);	До 20%

Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых педагогическим работникам, библиотечным работникам  
МБОУ «СОШ № 4»

№ п/п	Наименование выплаты	Условия установления выплат и критерии оценки показателя	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1. - непосредственное участие педагогических работников в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;	До 40%
		2. - непосредственное участие педагогических работников в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;	До 40%
		3. - непосредственное участие в конкурсах педагогических работников, выполнении грантов и т.д.;	До 40%
		4. - участие педагогических работников в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых организацией;	До 40%
		5. - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня образования;	До 20%
		6. - участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в муниципальных образовательных организациях подведомственных Управлению образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;	До 40%

	7. - участие педагогических работников в международных, всероссийских, региональных, муниципальных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;	До 20%
	8. - участие и достижения в инновационной деятельности организации;	До 40%
	9. - работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья;	До 20%
	10. - реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты), участие в коллективных педагогических проектах;	До 20%
	11. - организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;	До 20%
	12. - организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;	До 20%
	13. - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	До 20%
	14. - наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся -победителей и призеров всероссийских (международных), региональных, муниципальных олимпиад, конкурсов и соревнований, за участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	До 40%
	15. - руководство научно-исследовательской работой ученика, представленной на международный, всероссийский, региональный научный	До 40%

		конкурс, либо подготовка ученика к выступлению с научным докладом;	
		16. - организация деятельности обучающихся: (наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП; педагогический контроль и оценка освоения ДООП и другие критерии)	До 20%
		17. -реализация воспитательной деятельности в педагогической работе: 18. (организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО)	До 20%
		19. - разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП: (систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучение и др).	До 20%
		- другие показатели и условия.	
2.	Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ	по факту выполнения особо важных и ответственных работ.	До 50%
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	1) за наличие квалификационной категории: - I квалификационной категории; - высшая квалификационная категория; - квалификация «педагог-методист», «педагог-наставник»	15% 25% 30%
		2) за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;	До 20%
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		До 10 %
5.	Выплата за непрерывный стаж работы	Выплаты за непрерывный стаж работы (стаж педагогической работы), выслугу лет: от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	До 20% 10 % 15 % 20 %



		Библиотечным работникам организаций (библиотечный стаж) - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	20% 30%
6.	Выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность		До 1500 руб.
7.	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)		До 100%

Приложение 11  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемые заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам,  
служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МБОУ «СОШ № 4»

№ п/п	Наименование выплаты	Условия установления выплат и критерии оценки показателя	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1) выплаты за интенсивность труда	До 150 %
		2) выплаты за сложность и напряженность	До 100%
		3) выплаты за высокие результаты работы	До 100%
2.	Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ	по факту выполнения особо важных и ответственных работ	До 100%
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	1) - добросовестное, качественное исполнение должностных обязанностей; качество предоставляемой отчетности (соответствие требованиям, своевременность, полнота); эффективность аналитической деятельности (системность, регулярность); соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;	До 100%
		2) за наличие квалификационной категории: - I квалификационной категории - высшей квалификационной категории - квалификация «педагог-методист», «педагог-наставник»	15% 25% 30%
		3) Выплата за непрерывный стаж работы: от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	До 20% 3 % 5 % 7 %
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		До 10%
5.	Выплаты за непрерывный стаж		До 20%

	работы, выслугу лет		
6.	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период	1) Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие) 2) Премияльные выплаты по итогам работы за год	До 100%  Не более 2 (двух) размеров месячного денежного содержания
7	Обслуживание локальных сетей(школа, филиал, детский сад)	Ежемесячное обслуживание локальных сетей	До 100%

Приложение 12  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 4»

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых руководителю МБОУ «СОШ № 4»

№ п/п	Наименование выплаты	Условия установления выплат и критерии оценки показателя	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1) надбавка за интенсивность труда:	До 100%
		2) премия за высокие результаты работы:	До 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	выплата за образцовое выполнение муниципального задания: - выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ) предусмотренных муниципальным заданием; - удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг; - информационная открытость	До 100%
3.	Выплаты за выполнение особо важных и срочных заданий	по факту выполнения особо важных и ответственных работ	До 50%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет в должности руководителя организации	- Стаж работы от 5 до 10 лет - Стаж работы от 10 до 15 лет - Стаж работы от 15 лет и выше	900,0 рублей 1 300,0 рублей 1 700,0 рублей

## КРИТЕРИИ

### эффективности работы работников

МБОУ «СОШ № 4» Еманжелинского муниципального района  
для установления **стимулирующих выплат (премий).**

Критерий	Расчет показателей	Шкала
<b>К-1.</b> Результаты ГИА по предмету в 9 классах не ниже итоговых годовых оценок	<u>Обязательный экзамен</u>	<u>За количество учеников, сдававших экзамен:</u> от 10 до 15 чел. – 3 балла от 16 до 20 чел. – 6 баллов от 21 до 25 чел. – 9 баллов от 26 до 30 чел. – 12 балл. <u>Абсолютная успеваемость</u> от 92-99 % – 3 балла 100% - 5 баллов <u>Качественная успеваемость</u> от 60 до 80% - 2 балла; от 81 до 100% - 5 баллов
	<u>Выборный экзамен</u>	<u>За количество учеников, сдававших экзамен:</u> от 1 до 4 чел. – 1 балл от 5 до 10 чел. – 2 балла от 10 до 15 чел. – 3 балла от 16 до 20 чел. – 6 баллов от 21 до 25 чел. – 9 баллов от 26 до 30 чел. – 12 балл. <u>Абсолютная успеваемость</u> от 92-99 % – 3 балла 100% - 5 баллов <u>Качественная успеваемость</u> от 50 до 60% - 2 балла; от 61 до 80% - 3 балла; от 81 до 90% - 4 балла; от 91-100% - 5 баллов
<b>К-2.</b> Результаты ЕГЭ по предмету в 11 классах не ниже итоговых годовых оценок	<u>Обязательный экзамен</u>	<u>За количество учеников, сдававших экзамен:</u> от 10 до 15 чел. – 3 балла от 16 до 20 чел. – 6 баллов от 21 до 25 чел. – 9 баллов от 26 до 30 чел. – 12 балл.

		<p>100% экзаменуемых <u>перешагнули нижний порог</u> – 5 баллов</p> <p><u>За каждого, набравшего</u></p> <p>от 60 до 70 баллов -2 балла;</p> <p>от 71 до 80 баллов -3 балла;</p> <p>от 81 до 90 баллов -5 балл.</p> <p>от 90 до 100 баллов –10 баллов</p>
	<u>Выборный экзамен</u>	<p><u>За количество учеников, сдававших экзамен:</u></p> <p>от 10 до 15 чел. – 3 балла</p> <p>от 16 до 20 чел.– 6 баллов</p> <p>от 21 до 25 чел.– 9 баллов</p> <p>от 26 до 30 чел.– 12 балл.</p> <p><u>За каждого, набравшего</u></p> <p>от 60 до 70 баллов - 2 балла;</p> <p>От 71 до 80 баллов - 3 балла;</p> <p>От 81 до 90 баллов - 5 баллов.</p> <p>От 90 до 100 баллов – 10 баллов</p>
<b>К-3.</b> Качество освоения учебных программ в переводных классах.	<p>Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода (численность обучающихся).</p> <p><i>Примечание:</i> учитывается специфика: для учителя начальных классов – к обучающимся его класса, для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет и т.п. Для учителей ИЗО, технологии, физической культуры, ОБЖ, музыки</p>	<p>От 1 до 0,8 – 10 баллов;</p> <p>От 0,79 до 0,48 – 8 баллов;</p> <p>От 0,47 до 0,28 – 6 баллов;</p> <p>От 0,27 до 0,08 – 4 балла.</p> <p>От 0,79 до 0,48 –3 балла</p> <p>От 0,80 до 1 – 5 баллов</p>
<b>К-4.</b> Общая успеваемость	Отсутствие неуспевающих по итогам периода.	2 балла
<b>К-5.</b> Динамика учебных результатов.	Количество обучающихся, повысивших оценку по	От 1 до 0,8 – 15 баллов;

	<p>итогах периода (численность обучающихся).  <i>Примечание:</i> учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподает предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).          Для учителей ИЗО, технологии, физической культуры, ОБЖ, музыки</p>	<p>От 0,79 до 0,48 – 10 баллов;          От 0,47 до 0,28 – 5 баллов;          От 0,27 до 0,08 – 1 балла.          За <u>стабильность результатов 10 баллов.</u>          От 1 до 3 учеников-3 балла          От 4 учеников - 5 баллов</p> <p>От 1 до 3 -3 балла          От 4 – 5 баллов</p>
<b>К-6.</b> Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	<p>За <u>каждого обучающегося:</u>          Всероссийский и международный уровень – 5 баллов;          Областной уровень – 4 баллов;          Региональный уровень – 3 балла;          Муниципальный уровень – 2 балла;          За победителя + 2 балла          За призера + 1 балл          Массовое участие:          до 5 человек – 1 балл;          6-12 человек 2 балла;          более 12 человек –3 балла</p>
<b>К-7.</b> Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя (по предмету).	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера / численность обучающихся.	<p>От 1 до 0,8 – 5 баллов;          От 0,79 до 0,6 – 4 балла;          От 0,59 до 0,4 – 3 балла;          От 0,39 до 0,2 – 2 балла;          От 0,19 до 0,04 – 1 балл.</p>
<b>К-8.</b> Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ, классных часов наставничество и т.п.	Количество мероприятий	<p><u>За каждое выступление:</u>          Региональный уровень +3 балла;          Муниципальный уровень + 2 балла;          Мастер – класс –5 баллов;          Открытый урок–5 баллов;          Опубликованная работа – 5 баллов;</p>

		Наставничество – 2 балла
<b>К-9.</b> Наличие методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., выполненных учителями и применяемых в образовательном процессе др. учителями	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, тестов, презентаций и т.п., применяемых в образовательном процессе и дающие эффективные результаты.	<u>За каждую разработку:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.
<b>К – 10.</b> Оформление тематических выставок		5 баллов
<b>К-11.</b> Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	Количество эффективных занятий с обучающимися (в т.ч. уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	На основе результатов внутришкольного контроля – до 3 баллов.
<b>К-12.</b> Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам профильного высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе).	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; Повышение квалификации – до 2 бал; Профессиональная подготовка – до 2 баллов; Обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.
<b>К-13.</b> Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей).	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога.	1 балл
<b>К-14.</b> Стабильность показателей при переходе в среднее звено.	Соответствие общих и качественных показателей выпускного класса и пятиклассников (на конец года).	От 80-90% - 3 балла От 91-100% - 5 баллов
<b>К -15.</b> Исполнительская дисциплина	высокая исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставляемой диагностической, контрольной и	До 8 баллов



	отчетной информации), отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных, факультативных и кружковых занятий; -своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагнос- тической и другой информации;	
<b>К-16.</b> Сохранность контингента обучающихся	Отсутствие выбывших учащихся в пределах района.	2 балла
<b>К- 17.</b> Объективность оценивания знаний обучающихся	Соответствие результатов административного контроля четвертным, полугодовым итоговым показателям.	100% соответствие - 5 баллов; Расхождение до 8% - 3балла
<b>К-18.</b> Сложность преподаваемого предмета	В соответствии с приложением 3 к СанПиН 2.4.2.2821-10	6 - 9 баллов – 5 баллов 10 - 13 баллов – 7 баллов
<b>К -19.</b> Учет количества обучаемых.	Комплект: Массовая школа – 25 чел. Коррекционные классы – 12 чел. Иностранный язык, информатика, технология – 12 чел.	От 25-27 чел. - 4 балла От 28-30 чел. - 5 баллов За каждого сверх нормы – 0,25 балла Для учителей ин. языка, информатики, технологии От 13-15 чел. – 4 балла От 16-20 чел. – 5 баллов
<b>К-20.</b> Охват горячим питанием		Горячим питанием охвачены: 80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 4 балла 40%-59% - 3 балла
<b>К-21.</b> Удовлетворенность учащихся родителей учебно-воспитательным процессом.	Результаты анкетирования, публикаций в СМИ, официальных отзывов на сайте школы.	До 2 баллов
<b>К-22.</b> Здоровьесбережение обучающихся	Использование здоровье- сберегающих технологий (по результатам ВШК)	<u>2 балла</u>

Директор МБОУ «СОШ № 4»

В.М.Гусев

**Оценочный лист выполнения показателей эффективности деятельности  
работников муниципальной образовательной организации Еманжелинского  
муниципального района Челябинской области  
за отчетный период (месяц, год) 2024 года**

Ф.И.О. работника \_\_\_\_\_

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Размер выплат (%)</b>	<b>Описание проделанной работы</b>	<b>Решение комиссии о размере выплат (руб.)</b>
1					
2					
3					
4					
5					
6					
		<b>Итоговая сумма по решению комиссии (руб.):</b>			

Заполнил: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
подпись

Ознакомлен: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
подпись