

ПРИНЯТО  
Собранием трудового коллектива  
МБОУ СШ № 9  
Протокол №1 от 13.02.2023



## Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СШ № 9

### I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации ВГО ЗАТО города Вилючинска Камчатского края от 06.02.2023 № 71 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, утвержденное постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812».

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- 1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы);
- 2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет средств краевого и местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением.

1.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным

расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников муниципальных учреждений производится на основании штатного расписания учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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 этого 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 этого учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и местного бюджета могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов в общем фонде оплаты труда.

При этом в первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

Структурные подразделения администрации Вилючинского городского округа, осуществляющие функции и полномочия учредителей учреждений, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень

должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному (педагогическому) и вспомогательному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу муниципальных учреждений образования Вилючинского городского округа, устанавливается приказом отдела образования администрации Вилючинского городского округа.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих**

2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	устанавливаются в соответствии с п.2.2. настоящего Положения	<b>6 668</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Воспитатель; педагог-психолог.	устанавливаются в соответствии с п.2.2. настоящего Положения	<b>6 850</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	устанавливаются в соответствии с п.2.2. настоящего Положения	<b>7 038</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
Библиотекарь	Среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	<b>6246</b>
	Высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	<b>6808</b>

	Высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 5 лет	7527
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры и искусства и кинематографии»</b>		
Заведующий библиотекой	Высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет	10812
	Высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	11066
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Секретарь-машинистка	Среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	3965
	Начальное профессиональное образование без предъявления требования к стажу работы	4865
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Лаборант	Начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	5028
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5586
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Инженер-программист	Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5917
	Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	6246

Специалист по кадрам	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5917
	Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	6246
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Инженер-программист	Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6808
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Инженер-программист	Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	7527
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Гардеробщик; Сторож (вахтер); Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий	Без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 717
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Без предъявления к уровню образования и стажу работы	3965
Слесарь-электрик	Начальное профессиональное образование присвоенный квалификационный 3 разряд	3717
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4375
Слесарь-электрик	Начальное профессиональное образование присвоенный 4 квалификационный разряд	4375
	Начальное профессиональное образование присвоенный 5 квалификационный разряд	4865
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		

Слесарь-электрик	Среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, без предъявления требований к стажу работы	<b>5256</b>
	Среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 1 года	<b>5917</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Слесарь-электрик	Среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 2 года	<b>6246</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Слесарь-электрик	не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до 1000 В, стаж работы в должности не менее 3 лет	<b>7171</b>
	Не ниже 4 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до (свыше) 10000В	<b>7527</b>
Контрактный управляющий	среднее профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок). Без предъявления требований к стажу работы	<b>5 917</b>
	высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок) и опыт работы не менее 3 лет в сфере закупок	<b>6808</b>
	высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок) и стаж работы в должности контрактного управляющего II категории не менее 3 лет в сфере закупок	<b>7527</b>

- 2.2. Основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих работников (осуществляющих педагогическую деятельность) и педагогических работников учреждений, исходя из которых исчисляется заработная плата, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).
- 2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы:

N п/ п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководя щих работник ов	для педагогическ их работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы *	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
		второй квалификационной катего- рии****	-	1,10
4.	Коэффициент специфики работы**	Тип 1***	1,25	1,25
		Тип 2***	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4***	Размер коэффициента определяется приказом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики работы учреждений	

**Примечание:**

\* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

\*\* основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

\*\*\* коэффициент специфики работы 1, 2, 4 типов учреждений распространяется на вспомогательный персонал учреждений;

\*\*\*\* согласно части 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учреждения до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В связи с этим Порядок определения должностного оклада (ставки заработной платы), действующего до 1 сентября 2011 года сохраняется для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию в течение срока, на который она была присвоена.

2.3.1. В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленная в размере 100 рублей. При начислении стимулирующих

и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется основной оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) педагогических работников с учётом указанной ежемесячной денежной компенсацией. При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение основного оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

Увеличение педагогического основного оклада (должностного оклада) производится административно-управленческому персоналу только в случае осуществления педагогической деятельности, с учетом установленной нагрузки.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.6. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается:

- при выполнении педагогической работы в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

2.7. Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год, начиная с 01 сентября каждого учебного года.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

3.5. Размер основного оклада руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.

3.6. Отдел образования администрации Вилючинского городского округа устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на

соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых структурным подразделением администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями структурных подразделений администрации Вилючинского городского округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера 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 с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим

законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилючинского городского округа.

### Доплаты

Виды доплат	Размер оплаты	Комментарий
1. За вредные условия труда	до 12%	по решению специальной оценки условий труда
2. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	до 20%	за организацию работы по ОТ
3. Доплата за временное выполнение функциональных обязанностей директора: - зам. директора	до 30%	временно
4. Доплата зам. директора, учителю за наставничество	до 10%	временно
5. Доплата за ведение документации по торгам контрактному управляющему	30% (за одну процедуру)	по факту проведения котировок, аукционов
6. Доплата за ведение реестра контрактов в электронной форме	до 15%	ежемесячно
7. Доплата за работу с сайтом школы учителю информатики	до 40%	ежемесячно
8. Доплата педагогу-организатору ОБЖ за организацию работы по СЭП (сборно-эвакуационному пункту) и ПВР (пункту временного размещения)	до 20%	ежемесячно
9. Доплата специалисту по кадрам за внесение данных в Федеральный реестр сведений о документах об образовании (ФРДО)	25%	временно (по факту)
10. Доплата за проведение входной термометрии, заполнение «Журнала здоровья» уборщику служебных помещений	до 25%	ежемесячно
11. Доплата специалисту по кадрам за предоставление и передачу сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде	до 25%	ежемесячно
12. Доплата за ведение электронной базы контрольно-пропускного пункта инженеру-программисту	50 %	ежемесячно
13. Доплата заместителю директора по ВР за внесение данных в электронный портал «Навигатор дополнительного образования Камчатского края».	10 %	ежемесячно
14. Доплата секретарю-машинистке за внесение данных в АИС «Е-услуги. Образование».	25%	временно (по факту)
15. Доплата заместителю директора по УВР за администрирование ГИС «Сетевой город»	10 %	ежемесячно
16. Доплата педагогу за работу в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в социальных сетях на официальных аккаунтах школы	30%	ежемесячно
<b>Доплаты обслуживающему персоналу</b>		

1. Сторожакам: -за нерабочие праздничные дни или привлечение в установленный ему графиком выходной день - за ночное время (с 22.00 до 6.00)	100% или в одинарном размере с предоставлением отгула  40%	
2. Уборщикам служебных помещений: - работа с дезинфицирующими средствами	до 40%	

## **V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

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

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет.

5.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к основным окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.2. настоящего раздела, принимается руководителем в пределах фонда оплаты труда, персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом:

- уровня его профессиональной подготовки;
- сложности;
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет: при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2; при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете основного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с п. 2.3. к настоящему положению.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует **новый оклад** (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться стимулирующие премии:

- 1) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) премия за многолетний и добросовестный труд.

Стимулирующие премии выплачиваются в следующих случаях:

- **по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):** в учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;
- **за образцовое качество выполняемых работ,** выплачивается работникам одновременно при:
  - поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,
  - присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда»,
  - знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
  - награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;
- **за выполнение особо важных и срочных работ,** выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;
- **за интенсивность и высокие результаты работы,** выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- достижение показателей деятельности учреждения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

5.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия не ограничена.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником должностных обязанностей;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных мероприятий.

5.7. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительства Камчатского края.

5.8. Работникам учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», почётной грамотой Министерства образования РФ может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере до 20 % от основного оклада. Надбавка выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Применение ежемесячной надбавки к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

5.9. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования; впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от

основного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоении ему квалификационной категории надбавка отменяется, и оплата его труда после аттестации осуществляется в том же размере, как и у других педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены или частично снижены в случае грубого нарушения в организации учебно-воспитательного процесса.

5.10. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере до 20 % основного оклада по должностям, установленным локальным актом образовательного учреждения.

5.11. В фонде стимулирования МБОУ СОШ № 9 предусматриваются средства на выплаты стимулирующего характера учителям и другим категориям педагогических работников школы. Стимулирование труда работников осуществляется директором по согласованию со школьной комиссией по награждению и стимулированию Учреждения, и с учетом мнения профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. При стимулировании труда работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий

5.12. Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по эффективным показателям оценки деятельности работников согласно Приложению к настоящему Положению. Данные показатели могут быть изменены (но не чаще чем один раз в три года) в соответствии с изменениями приоритетных направлений деятельности образовательного учреждения.

5.13. Стимулирующие выплаты учителям и педагогическим работникам осуществляется директором Учреждения по представлению отчетных ведомостей школьной комиссии по награждению и стимулированию работников учреждения на основании мониторинга результативности и качества деятельности работника два раза в год (за каждое учебное полугодие).

5.14. Стимулирующие выплаты не распространяются на работников, вновь поступивших (первый раз) и вышедших из декретного отпуска. Сотрудникам, поступившим путем перевода из другого образовательного учреждения, первую стимулирующую выплату рассчитывают по предыдущему месту работы.

5.15. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- применение к работнику административных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по

учреждению, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника.

5.16. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд;

1) для заместителей руководителей - не менее 15 лет – 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет – 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае. Камчатской области, Корякском автономном округе.

#### Доплаты

Виды доплат	Размер оплаты	Комментарий
1.Выполнение функций классного руководства	20%	ежемесячно
2. Классным руководителям - охват горячим питанием >85% учащихся в классе	20%	ежемесячно
3. Классным руководителям за работу с обучающимися с девиантным поведением	до 20%	При наличии индивидуального плана воспитательной работы с обучающимся, ежемесячно
3. Проверка письменных работ Проверка тетрадей I ступень (1-4кл.): - по русскому языку, математике;	до 15%	По количеству часов
II ступень (5-9кл.): - по русскому языку	до 15%	По количеству часов
-по литературе	до 15%	По количеству часов
-по математике 5-11 классы	до 10%	По количеству часов
-по химии, физике, истории, обществознанию, биологии, географии, черчению, краеведению, экономике (5-11 классы); английскому языку, информатике (2-11 классы).	до 5%	По количеству часов
4. Заведование учебным кабинетом. 4.1. Заведование специальными кабинетами: - кабинет химии, физики, информатики - швейная мастерская - мастерская по обработке металла и древесины -центр детских инициатив	до 15%	<b>Обязательно</b> наличие паспорта кабинета

4.2. Заведование кабинетом	до 10%	По решению школьной конкурсной комиссии
4.3. Заведование - спортивным залом, спортивным инвентарем; - актовым залом.	до 15%	
5. Физическая культура Надбавка к ставке за проведение внеурочной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	до 30%	Условия для установления надбавки: - активное участие в организации школьных спортивных соревнований согласно плану школы; - участие воспитанников во внешкольных соревнованиях, конкурсах.
6. Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор	до 20%	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей
7. Социальный педагог	до 20%	За организацию горячего питания, работу с талонами, ежемесячно
8. За организацию внутришкольного контроля: - зам. директора - руководители школьных методических объединений, предметных кафедр	до 15% до 10%	При наличии отчетности
9. Зам. директора по ВР	до 20%	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей
10. Классные руководители	до 20%	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей
<b>Надбавки</b>		
<b>I. Инновационная деятельность</b>		
1. Доплата за работу с детьми с ОВЗ: Педагог-психолог Социальные педагоги Учитель-логопед Учитель-дефектолог Тьютор Учителя-предметники	15% 10% 10% 10% 10% 10%	При наличии отчетности и экономии фонда заработной платы  По кол-ву часов при наличии адаптированной образовательной программы по предмету
2. Руководство научным обществом учащихся (наличие отчетности)	до 10%	
<b>II. Предпрофильная подготовка и профильное обучение.</b>		
1. Оплата часов профильных предметов; Оплата элективных курсов.	до 20% (по количеству часов) до 10% (по количеству часов)	При наличии экономии фонда заработной платы
2. Оплата руководителю школьной службы медиации, годичной команды (временной творческой группы)	до 15%	При наличии отчетности и экономии фонда заработной платы
3. Оплата членам школьной службы медиации, годичной команды (временной творческой группы)	до 10%	При наличии отчетности и экономии фонда заработной платы
<b>Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)</b>		
1. Учителям за индивидуальное обучение на дому.	20%	По количеству часов

2. Учителям, работающим в классах компенсирующего обучения, классах педагогической поддержки	до 15%	По количеству часов
3. Учителям за работу по программе инклюзивного образования	до 20%	По количеству часов
4. Педагогическим работникам за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих)	10,9%	Ежемесячно
5. Доплата за архивацию документов специалисту по кадрам, секретарю-машинистке	20%	Ежемесячно

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Условия оказания материальной помощи:

- вступление в брак;
- рождение ребенка, усыновление или удочерение, осуществление опекунских обязанностей;
- лечение, требующее дополнительных финансовых затрат, кроме санаторного;
- социальная поддержка,
- отпуск по уходу за ребенком;
- причинение имущественного вреда работнику;
- иные факторы, требующие дополнительных финансовых средств

6.2. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памяtnыми и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение. Выплата единовременного поощрения работникам производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению, на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать полномочия по определению размеров стимулирующих выплат, размеров материальной помощи, премирования в пределах средств, направляемых на оплату труда, комиссии по распределению стимулирующих выплат.

**Эффективные показатели оценки деятельности работников  
МБОУ СШ № 9**

**1. Критерии оценки деятельности педагогических работников  
(учитель)**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Динамика образовательных результатов обучающихся (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации по данным информационных систем)	<p>1. Независимая оценка: региональные диагностические контрольные работы, тестирование, мониторинг, ВПР, НИКО</p> <p>2. Динамика образовательных результатов по итогам административных контрольных работ (справка курирующего зам.директора)</p> <p>3. Результаты государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ, ЕГЭ (справка курирующего зам.директора):</p> <p>- удельный вес численности обучающихся, достигших базового уровня предметных результатов в ЕГЭ, ОГЭ</p> <p>- наличие высоких баллов</p> <p>4. Физкультура – значок ГТО получен в отчетный период: золотой, серебряный, бронзовый</p> <p>5. Результативность учебной деятельности(успеваемость обучающихся по предмету)</p>	<p>Соответствие отметок обучающихся, за выполненную работу и отметок по журналу</p> <p>Подтвердили отметки не менее 50% обучающихся, качество составило не менее 30% - 8</p> <p>Подтвердили отметки не менее 40% обучающихся, качество составило не менее 30% - 5</p> <p>Подтвердили отметки не менее 30% обучающихся, качество составило не менее 30% - 3</p> <p>Качественная успеваемость на прежнем уровне - 2</p> <p>Качественная успеваемость выше предыдущего уровня на 5 – 10% - 3</p> <p>Качественная успеваемость выше предыдущего уровня на 11 – 20% - 4</p> <p>Качественная успеваемость выше предыдущего уровня более 21% - 5</p> <p>100% преодолели минимальный порог: русский язык, математика – 8 предметы по выбору - 5</p> <p>ЕГЭ: от 70-89 баллов – 3 90 баллов и более – 5 ОГЭ: качество 30 – 50% - 2 51 – 70% - 3 71 – 90% - 4 91 – 100% - 5</p> <p>Доля обучающихся, получивших значки: 50% - 8 40% - 5 30% - 3</p> <p>90-100% - 5 80-89% - 3 0-79% - 0</p>

		<p>6. Качество освоения учебных программ (если педагог ведет несколько учебных предметов, учитывается средний показатель по всем преподаваемым предметам)</p> <p>7. Положительная динамика образовательных результатов в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>- увеличение доли обучающихся, закончивших четверть (полугодие) на 4 и 5</p> <p>- уменьшение доли неуспевающих по итогам четверти (полугодия)</p> <p>- отсутствие обучающихся с неудовлетворительными результатами за (четверть, полугодие)</p>	<p>Русский язык, Математика, Химия, Физика, Литература, Иностранный язык, Информатика, Биология, География, Экология, История, Право, Экономика, Обществознание, Астрономия:</p> <p>&gt; <b>40%</b> - 8 30-39% - 6 20-29 - 3</p> <p>Физ-ра, ОБЖ, ИЗО, Музыка, Технология, Черчение:</p> <p>&gt; <b>75%</b> -8 65-74% -6 55-64 -3</p> <p>Начальная школа</p> <p>&gt; <b>41%</b> - 8 35-40% -6 30-34 - 3</p> <p>(предоставление плана индивидуальной работы со слабоуспевающими / хорошо успевающими обучающимися, отчет учителя предметника)</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p>
2.	Позитивные результаты обучающихся в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня	8. Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, «Шаг в будущее», олимпиады младших школьников, конкурсов, смотров, спортивных соревнований (количество победителей, призеров заочного уровня и очного школьного / муниципального уровней не суммируются)	<p>Очные</p> <p>Международный и Всероссийский – 10 (за каждого победителя, призера)</p> <p>Региональный – 8 (за каждого победителя, призера)</p> <p>Муниципальный - 6</p> <p>Школьный – 4</p> <p>Участие - 1</p> <p>Заочные</p> <p>Международный и Всероссийский – 3</p> <p>Малая красавая олимпиада школьников (Центр образования «Эврика») - 5</p>
3.	Умение формировать у обучающихся способности преодолевать интеллектуальные трудности у детей разных категорий, осуществлять отбор содержания учебных предметов в соответствии со способностями обучающихся	9. Уровень участия в проектной и научно-практической деятельности обучающихся (семинары, конференции, учебные проекты):	<p>Очные</p> <p>Школьный уровень:</p> <p>Победители и призеры – 4</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>Участие – 1</p> <p>Победители и призеры – 6</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>Участие – 2</p> <p>Победители и призеры – 8</p> <p>Всероссийский уровень:</p> <p>Участие – 3</p> <p>Победители и призеры – 10</p> <p>Заочные</p> <p>Международный и Всероссийский уровень победители и призеры - 3</p>

		10. Соответствие урока современным требованиям ФГОС (по факту проведения экспертной оценки / анализа урока администрацией школы, руководителями ШМО)	Использование вариативных заданий базового и профильного уровня, межпредметных связей, продуктивных образовательных технологий - высокий уровень - 5 - средний уровень - 3
		11. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, в том числе детей с ОВЗ  - положительная динамика реализации ИОМ по общеобразовательной программе  - положительная динамика реализации ИОМ по адаптированной программе (в том числе отсутствие неуспевающих)	1  2
4.	Вне учебная деятельность: социализация и развитие творческого потенциала обучающихся	12. Организация участия обучающихся в социально-значимой деятельности (субботники, акции, мастер-классы, экскурсии, и др.)	Предоставление информации о мероприятиях с указанием общего охвата обучающихся по всем проведенным мероприятиям за отчетный период: Охват до 25% - 1 Охват до 50% - 2 Охват до 75% - 3 Охват 76 - 100% - 4
		13. Организация и проведение воспитательных мероприятий, внеурочных мероприятий по предмету	(справка заместителя директора по ВР, УВР, руководителя ШМО)  школьного уровня – 2 муниципального уровня - 5
5.	Профессиональные достижения педагога	14. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень – 8 Муниципальный уровень - 6 Школьный уровень – 4  Заочные: Всероссийский уровень – 5 Региональный уровень - 4 Муниципальный уровень - 3
		15. Распространение педагогического опыта через выступления на семинарах, педсоветах, методсоветах, творческих мастерских, педагогических чтениях, конференциях, форумах, курсах повышения квалификации и др.	Наличие подтверждающих документов (программа мероприятия, справка и др.)  Очное выступление, в том числе посредством видеоконференцсвязи (ВКС) – 5
		16. Реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога	5
		17. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте учебных пособий, в школьной газете	5
		18. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) - 5

		19. Руководство творческой группой, работа в жюри, оргкомитетах олимпиад и конкурсов, аттестационной комиссии	Региональный уровень – 5 Муниципальный уровень - 4 Школьный уровень - 3
6.	Общественное признание деятельности педагога	20. Отсутствие подтверждённых жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	Отсутствие жалоб – 2 Наличие подтвержденных обоснованных жалоб «-1»
		21. Поощрения педагога в анализируемый период	Очные: (учитывается каждая грамота, благодарственное письмо) Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – 10 (Минпросвещения РФ; Правительства КК, Губернатора КК, Министерств КК; Законодательного собрания КК; Камчатского ИРО; Центра образования «Эврика»; Камчатских высших и средних учебных заведений).  Имеет поощрения муниципального уровня: - благодарность, грамота главы ВГО, Думы ВГО - 8 - отдела образования и других структурных подразделений администрации ВГО (отдел культуры, отдел ФКСИМП, ОКГ и др.) - 5  Имеет поощрения школьного уровня – 3
7.	Исполнительская дисциплина	22. Ведение школьной документации, включая электронный журнал	Замечаний нет – 5 Замечания своевременно устраняются – 3 Замечания не устраняются своевременно – «-1»
		23. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Замечаний нет – 5 Подтвержденные нарушения правил внутреннего распорядка «-1»
		24. Создание безопасных условий учебно-воспитательного процесса	Отсутствие случаев травматизма на уроках, занятиях, мероприятиях – 2 балла)
		25. общественная активность: участие в торжественных городских праздничных мероприятиях	<u>1 полугодие:</u> 01.07; 22.08; 04.11; 12.12 <u>2 полугодие:</u> 01.05; 09.05; 12.06; 22.06. Дополнительно: участие в спортивных соревнованиях (Вилочинская лыжня, кросс, массовое восхождение и т.п.) и мероприятиях фестиваля Суровая романтика  За каждое участие педагога – 1 За каждое участие педагога с привлечением обучающихся - 2

По всем пунктам – наличие подтверждающих документов.

Всего баллов: *если педагогический работник набирает:*

- > 121 баллов - устанавливается доплата 30 %,
- 103 – 120 баллов – устанавливается доплата 25%
- 88 – 102 балла – устанавливается доплата 20%
- 74 – 87 баллов – устанавливается доплата 15%
- 60 – 73 баллов – устанавливается доплата 10%

**2. Педагог – психолог, социальный педагог,  
учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, тьютор**

Название критериев	Параметры – критериев	Баллы
<b>1. Обеспечение качества обучения учащихся</b>	1. Положительная динамика образовательных достижений.	Предоставление аналитических материалов (графиков, диаграмм и др.), отражающих положительную динамику образовательных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом отдельно по пунктам 1.1 – 1.4:
	1.1 Результаты социально-психологической адаптации учащихся 1-х, 5-х классов к обучению в новых условиях	85-100% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации - 10 75-84% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации – 8 65-74% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации – 6
	1.2 Уровень адаптации учащихся классов III ступени обучения	80-100% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации – 10 60-79% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации – 8 50-59% детей с полной степенью адаптации и готовых к успешной адаптации – 6
	1.3 Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учёте в правоохранительных органах и внутришкольном учёте	Отсутствие детей, состоящих на учёте в ОУ, КДН, ПДН – 10 Позитивная динамика (снижение на 60-80%) – 8 Позитивная динамика (снижение 40-60 %) – 6
	1.4 Стабильная позитивная динамика показателей диагностики речевых нарушений и ВПФ как результат логопедической коррекции и профилактики вторичных дефектов	Положительная и устойчивая динамика речевого развития и профилактики вторичных дефектов детей (тяжелые нарушения речи - до 50- 60 %; легкие – 70-90 %) – 10 Положительная и устойчивая динамика речевого развития и профилактики вторичных дефектов детей (тяжелые нарушения речи - до 40- 50 %; легкие – 60-70 %) – 8 Положительная динамика речевого развития и профилактики вторичных дефектов детей от 65 - 74% - 6
	2. Результаты коррекционно-развивающей работы по направлениям деятельности в соответствии с должностной инструкцией при условии охвата не менее 80% от числа нуждающихся в психологической помощи	Предоставление аналитических материалов, отражающих положительную динамику в сравнении с предыдущим периодом:  85-100% детей с положительной динамикой – 10 75-84% детей с положительной динамикой – 8 65-74% детей с положительной динамикой – 6
	Результаты включённости обучающихся и воспитанников в социально-значимую деятельность; в различные виды внеурочной деятельности	Предоставление плана мероприятий с указанием охвата обучающихся:  Включённость от 60% и выше – 10 Включённость от 40 до 59% - 8 Включённость от 20 до 39% - 6
	3. Консультативная деятельность по принципиальным методическим вопросам (педагоги-психологи, учитель-логопед), по вопросам социальной адаптации обучающихся (социальные педагоги)	Наличие системы проведения консультаций (предоставление информации об исполнении плана - графика консультаций педагогов и обучающихся за отчетный период - количество, тематика и др.) - 5 Периодическое проведение индивидуальных консультаций обучающего (рекомендательного) характера педагогам и детям – 3
Взаимодействие с родителями (социальные педагоги): -увеличение количества родителей, привлечённых общественную жизнь	Предоставление аналитических материалов, отражающих положительную динамику в сравнении с предыдущим периодом:	

	<p>ОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества неблагополучных семей, охваченных профилактической работой;</li> <li>- увеличение количества семей, охваченных работой социальным педагогом, в сравнении с предыдущим периодом</li> </ul>	<p>Позитивная динамика по 3 показателям – 5  Позитивная динамика по 2 показателям – 4  Позитивная динамика по 1 показателю - 3</p>
	Рейды в семью (предоставление отчета о посещении семьи)	<p>Не менее 1 раза в четверть – 2  2 и более рейда в четверть - 4</p>
	4. Профориентационная работа с обучающимися вне учебной деятельности.	Предоставление отчета работы за анализируемый период (количество мероприятий, тематика, охват обучающихся) - 5
	5.Разработка программ по основным направлениям деятельности педагога-психолога	<p>Соответствуют необходимым требованиям, разработаны (составлены) и реализуются коррекционно-развивающие программы занятий, социально-психологические тренинги или проектирование системы социально-педагогических и психологических условий для решения задач развития учащихся – 5  Соответствуют необходимым требованиям, рефлексивный отчет по их реализации представлен без отражения динамики – 4  Соответствуют необходимым требованиям, рефлексивный отчет по их реализации не представлен - 3</p>
	Наличие в ОУ программы социализации обучающихся, воспитанников; программы мониторинга социализированности обучающихся и воспитанников	<p>Имеется комплексная программа социализации (результаты мониторинговых исследований, диагностики) – 5  Комплексные данные (на основании критериев и показателей) о социализированности обучающихся и воспитанников (результаты мониторинговых исследований) – 4  Данные о социализированности обучающихся и воспитанников (отдельные результаты мониторинговых исследований) – 3  <i>При наличии авторской программы, рецензированной или региональном уровне - 5</i></p>
<b>2.Профессиональные достижения</b>	6. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	<p>Очные:  Всероссийский уровень – 10  Региональный уровень – 8  Муниципальный уровень - 6  Заочные:  Всероссийский уровень –4  Региональный уровень - 3  Муниципальный уровень -2</p>
	7. Распространение педагогического опыта через выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	<p>Наличие подтверждающих документов (программы семинаров, выступления, зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы)  Очно-5</p>
	8. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте	5 Наличие подтверждающих документов

	9. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) - 5
	10. Отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	Отсутствие жалоб – 2 Наличие подтвержденных обоснованных жалоб «-2»
<b>3. Общественное признание деятельности педагога</b>	11. Руководство творческой группой; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссий; сопровождение педагогической практики студентов	Региональный уровень – 5 Муниципальный уровень - 4 Школьный уровень - 3
	12. Поощрения педагога в анализируемый период	Очные: <i>(учитывается каждая грамота)</i> Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – 10 <i>(Минпросвещения РФ; Правительства КК, Губернатора КК, Министерств КК; Законодательного собрания КК; Камчатского ИРО; Центра образования «Эврика»; Камчатских вузов).</i> Имеет поощрения муниципального уровня: - благодарность, грамота главы ВГО, Думы ВГО - 8 - отдела образования и других структурных подразделений администрации ВГО (отдел культуры, отдел ФКСИМП, ОКГ и др.) - 5  Имеет поощрения школьного уровня – 3
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>	13. Ведение школьной документации, включая электронный журнал	Замечаний нет – 5 Замечания своевременно устраняются – 3 Замечания не устраняются своевременно – «-1»
	14. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Замечаний нет – 5 Подтвержденные нарушения правил внутреннего распорядка «-1»
	15. Общественная активность: участие в торжественных городских праздничных мероприятиях	<u>1 полугодие:</u> 01.07; 22.08 ; 04.11; 12.12 <u>2 полугодие:</u> 01.05; 09.05; 12.06; 22.06. Дополнительно: участие в спортивных соревнованиях (Вилучинская лыжня, кросс, массовое восхождение и т.п.) и мероприятиях фестиваля Суровая романтика  За каждое участие – 1

✓ По всем пунктам - наличие подтверждающих документов  
Если педагогический работник набирает:  
> 85 баллов - устанавливается доплата 30 %,  
80 – 84 балла – устанавливается доплата 25%,  
60– 74 баллов – устанавливается доплата 20%,  
50 - 59 баллов – устанавливается доплата 15%  
40- 49 баллов – устанавливается доплата 10%

### 3. Педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования

Название критериев	Параметры – критериев	Баллы
<b>1. Качество образования</b>	1. Уровень усвоения воспитанниками - досуговых программ (педагог- организатор)	Соответствует 80 % и выше – 10 Соответствует 70 – 79 % - 8 Соответствует 50-69 % - 6
	- дополнительных образовательных программ (ПДО)	Соответствует 80 % и выше – 10 Соответствует 70 – 79 % - 8 Соответствует 50-69 % - 6
	- качество знаний по итогам школьного мониторинга - административных работ (педагог-организатор ОБЖ, ПДО)	Качество знаний 60 % и выше при успеваемости не ниже 90%- 10 Качество знаний от 40 % до 59 %, при успеваемости не ниже 85% - 8 Качество знаний от 20 % до 39 %, при успеваемости не ниже 80% - 6
	2. Образовательные программы (авторские программы должны иметь рецензию на муниципальном или региональном уровне) (педагог- организатор, ПДО)	Разрабатывает и реализует вариативные программы и технологии в соответствии с образовательными запросами обучающихся и программы совместной деятельности учреждения дополнительного образования и других образовательных учреждений – 5 Разрабатывает и реализует вариативные программы и технологии в соответствии с образовательными запросами обучающихся – 4 Имеет и реализует авторскую образовательную программу. Опыт обобщен на уровне ОУ – 3
	3. Профессиональная компетентность (педагог-организатор ОБЖ): Высокое качество подготовки профессиональной документации	план ГОЧС утвержден Управлением МЧС с отсутствием штрафных санкций при проверке МЧС, документация по учебным сборам сдана без замечаний – 5  Не более 20% объема профессиональной документации требует серьезной доработки - 4
	4. Наличие воспитанников, имеющих положительную динамику участия в конкурсах, конференциях, акциях, массовых мероприятиях	Предоставление аналитических материалов, отражающих положительную динамику в сравнении с предыдущим периодом, информации о мероприятиях с указанием охвата обучающихся:  Положительная динамика на региональном уровне - 5 Положительная динамика на муниципальном уровне- 4 Положительная динамика на уровень школы - 3
5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, проектах, соревнованиях, конференциях, слетах.	Очные: Всероссийский уровень – 10 (за каждого победителя, призера) Региональный уровень –8 (за каждого победителя, призера) Муниципальный уровень - 6	

		Школьный уровень – 4 Заочные: Всероссийский уровень – 4 Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2
	6. Высокий уровень охвата обучающихся различными видами каникулярной занятости	Предоставление плана мероприятий с указанием охвата обучающихся: 70 – 79% - 3 80-89% - 4 90 – 100% - 5
<b>2. Профессиональные достижения</b>	7. Результативное зафиксированное участие педагога в профессиональных конкурсах	Очные: Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень – 8 Муниципальный уровень - 6 Школьный уровень – 4 Заочные: Всероссийский уровень –4 Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2
	8. Распространение педагогического опыта через выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	Наличие подтверждающих документов (программы семинаров, выступления, зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы) Очно-5
	9. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте, в школьной газете	5
	10. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) - 5
	11. Отсутствие подтвержденных жалоб на педагога	Отсутствие жалоб – 2 Наличие подтвержденных обоснованных жалоб «-1»
<b>3. Общественное признание деятельности педагога</b>	12. Поощрения педагога в анализируемый период	Очные: <i>(учитывается каждая грамота)</i> Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – 10 <i>(Минпросвещения РФ; Правительства КК, Губернатора КК, Министерств КК; Законодательного собрания КК; Камчатского ИРО; Центра образования «Эврика»; Камчатских вузов).</i> Имеет поощрения муниципального уровня: - благодарность, грамота главы ВГО, Думы ВГО - 8 - отдела образования и других структурных подразделений администрации ВГО (отдел культуры, отдел ФКСИМП, ОКГ и др.) - 5  Имеет поощрения школьного уровня – 3
	13. Руководство творческой группой; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссий; сопровождение педагогической практики студентов	Региональный уровень – 5 Муниципальный уровень - 4 Школьный уровень - 3
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>	14. Ведение школьной документации, включая электронный журнал	Замечаний нет – 5 Замечания своевременно устраняются – 3 Замечания не устраняются своевременно – «-1»

	15. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Замечаний нет – 5 Подтвержденные нарушения правил внутреннего распорядка «-1»
	16. Создание безопасных условий учебно-воспитательного процесса	Отсутствие случаев травматизма - 2
	17. Общественная активность: участие в торжественных городских праздничных мероприятиях	1 полугодие: 01.07; 22.08 ; 04.11; 12.12 2 полугодие: 01.05; 09.05; 12.06; 22.06. Дополнительно: участие в спортивных соревнованиях (Вилючинская лыжня, кросс, массовое восхождение и т.п.) и мероприятиях фестиваля Суровая романтика  За каждое участие педагога – 1 За каждое участие педагога с привлечением обучающихся - 2

✓ По всем пунктам - наличие подтверждающих документов

Если педагогический работник набирает:

> 90баллов - устанавливается доплата 30 %,

80 – 89 балла – устанавливается доплата 25%

60– 79 баллов – устанавливается доплата 20%,

50 - 59 баллов – устанавливается доплата 15%

40- 49 баллов – устанавливается доплата 10%

#### 4. Критерии оценки деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Подтверждающий документ
<b>1. Качество результатов обучения учащихся</b>				
1.1	Освоение Федерального государственного образовательного стандарта по курируемым предметам базисного учебного плана (зам. по УВР)	Отсутствие неосвоивших образовательные программы	5	Аналитическая справка
		до 3%	3	
		до 5%	1	
1.2	Динамика образовательных результатов в сравнении с предыдущим периодом (четвертью, полугодием) (зам. по УВР)	Увеличение доли обучающихся, закончивших четверть (полугодие) на «4» и «5» на 3 и более процента.	3	Отчёт учителя предметника, аналитическая справка
		Уменьшение доли неуспевающих за четверть (полугодие)	3	
1.3	Динамика образовательных результатов по итогам административных контрольных работ (по курируемым направлениям) (зам. по УВР)	Качественная успеваемость на прежнем уровне	1	Аналитическая справка
		Качественная успеваемость выше предыдущего уровня на 5 – 10%	3	
		Качественная успеваемость выше предыдущего уровня на 11 – 20%	4	
		Качественная успеваемость выше предыдущего уровня более 21%	5	
1.4	Результаты региональной, всероссийской оценки качества знаний, диагностических работ ФГОС НОО и ФГОС ООО, ВПР (зам. по УВР)	Подтвердили отметки не менее 50% обучающихся, качество составило не менее 30%	8	Аналитическая справка
		Подтвердили отметки не менее 40% обучающихся, качество составило не менее 30%	5	
		Подтвердили отметки не менее 30% обучающихся, качество составило не менее 30%	3	
1.5	Результаты итоговой аттестации в форме ЕГЭ (по курируемым направлениям) (зам. по УВР)	Преодолен минимальный порог у всех обучающихся	1	Аналитическая справка
		Имеются обучающиеся, набравшие 70 – 89 баллов	3	
		Имеются обучающиеся, набравшие более 90 баллов	5	
1.6	Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (по курируемым направлениям) (зам. по УВР)	Качество 30 - 50%	2	Аналитическая справка
		Качество 51 - 70%	3	
		Качество 71 - 90%	4	
		Качество 91 - 100%	5	
1.7	Наличие учащихся – стипендиатов, учащихся – отличников (зам. по УВР)	За каждого обучающегося (2 - 6 классы)	0,5	Приказ
		За каждого обучающегося (7 - 11 классы)	0,5	
1.8	Сохранность контингента в пределах одного уровня образования (зам. по УВР)	Оставлены на повторный год обучения – 0%	10	Приказ
		Оставлены на повторный год обучения – 1 - 5%	7	
<b>2. Результативность воспитательной работы школы и признание ее достижений на муниципальном, краевом, всероссийском уровнях</b>				

2.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства: «Сердце отдаю детям», Самый классный КЛАССНЫЙ», «Учитель года», «Ученик года» и т.д. (участие в подготовке педагогов и обучающихся).	На школьном уровне	3	Подтверждающий документ
		На муниципальном уровне	4	
		На региональном уровне	5	
		На федеральном уровне	10	
2.2	Победители или призёры в конкурсах профессионального мастерства: «Сердце отдаю детям», Самый классный КЛАССНЫЙ», «Учитель года», «Ученик года» и т.д. (участие в подготовке педагогов и обучающихся).	На школьном уровне	5	Подтверждающий документ
		На муниципальном уровне	10	
		На региональном уровне	15	
		На федеральном уровне	20	
2.3	Представление опыта учителя через различные формы	На школьном уровне	3	Подтверждающий документ
		На муниципальном уровне	5	
		На региональном уровне	7	
		На федеральном уровне (очно/заочно)	10	
<b>3. Результативность урочной и внеурочной деятельности по предметам</b>				
3.1	Участие обучающихся во ВсОШ (зам. по УВР)	Позитивная динамика участия обучающихся в ВсОШ в школьном этапе	1	Аналитическая справка
		Позитивная динамика в количестве призёров и победителей на муниципальном этапе	3	
		Позитивная динамика в количестве призёров и победителей на региональном этапе	4	
		Позитивная динамика в количестве призёров и победителей на заключительном этапе	5	
3.2	Результативное участие обучающихся в конкурсах, конференциях, в том числе дистанционных (зам. по УВР,ВР)	Победитель, призёр, лауреат школьного уровня	3	Подтверждающий документ
		Победитель, призёр, лауреат муниципального уровня	5	
		Победитель, призёр, лауреат регионального уровня	7	
		Победитель, призёр, лауреат федерального уровня	10	
3.3	Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, в том числе дистанционных и для детей с ОВЗ (зам. по УВР,ВР)	Охват обучающихся участием в различных мероприятиях более 50%	5	Подтверждающий документ
		Участник школьного уровня	1	
		Участник муниципального уровня	2	
		Участник регионального уровня	3	
		Участник федерального уровня	4	
<b>4. Координация работы педагогического коллектива по организации внеурочной деятельности</b>				
4.1	Организация мониторинга внеурочной деятельности обучающихся (зам. по ВР)	Охват внеурочной деятельностью по данным информационной системы «Навигатор» от 70% обучающихся	5	Аналитическая справка

		Охват внеурочной деятельностью по данным информационной системы «Навигатор» от 70% обучающихся	10	
4.2	Организация взаимодействия с социальными партнёрами (зам. по ВР)	Охват внеучебной деятельностью, организованной совместно с социальными партнёрами более 25% обучающихся	5	Аналитическая справка
		Охват внеучебной деятельностью, организованной совместно с социальными партнёрами более 50% обучающихся	10	
4.3	Охват обучающихся организованным отдыхом и трудозанятостью в каникулярное время (зам. по ВР)	Более 75%	5	Аналитическая справка
		Более 90%	10	
<b>5. Профессиональные достижения заместителей директора</b>				
5.1	Организация и (или) участие в конкурсах, смотрах, конференциях, педагогических чтениях	Участник школьного уровня	1	Подтверждающий документ
		Участник муниципального уровня	2	
		Участник регионального уровня	3	
		Участник федерального уровня	4	
5.2	Наличие собственных печатных публикаций	Школьный уровень	3	Подтверждающий документ
		Муниципальный уровень	5	
		Региональный уровень	7	
		Федеральный уровень	10	
<b>6. Эффективность управленческой деятельности</b>				
6.1	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации	Имеются обоснованные замечания	0	Справка
		Полученные замечания своевременно устранены	1	
		Отсутствие замечаний	3	
6.2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Имеются обоснованные замечания	0	Подтверждающий документ
		Полученные замечания своевременно устранены	3	
		Отсутствие неисполненных предписаний со стороны контролирующих органов.	5	
		Охват кабинетов, участвующих в смотре более 75%	5	
6.3	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности педагогических работников.	Количество посещенных мероприятий (согласно Положения о ВШК) более 75%	5	Аналитическая справка
		Количество посещенных мероприятий (согласно Положения о ВШК) более 95%	10	
6.4	Исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	Разработка положений	10	Подтверждающий документ
		Иные важные поручения	7	

6.5	Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации пед. работников о осуществление мониторинга их реализации	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории не менее 50%	10	Подтверждающий документ
		Доля педагогических работников, имеющих повышение квалификации не менее 90%	5	
6.6	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма (в курируемых параллелях)	5	Подтверждающий документ
6.7	Наличие и своевременное обновление информации на официальном сайте образовательной организации, в соответствии с требованиями действующего законодательства	Нет замечаний	10	Подтверждающий документ
		Полученные замечания своевременно устранены	5	
6.8	Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности	Своевременная проверка заполнения данных в информационной системе ГИС «Сетевой город», «Навигатор дополнительного образования Камчатского края».	5	Подтверждающий документ
		Формирование отчётов из ГИС «Сетевой город», «Навигатор дополнительного образования Камчатского края»	3	

Всего баллов: *если педагогический работник набирает:*

- ≥ 105 баллов - устанавливается доплата 30 %,
- 95 - 104 баллов – устанавливается доплата 25%
- 85 – 94 балла – устанавливается доплата 20%
- 75 - 84 баллов – устанавливается доплата 15%
- 65 – 74 баллов – устанавливается доплата 10%

## 5. Критерии оценки деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы	Подтверждающий документ
1	Систематическая работа по формированию современной культурно-образовательной среды и обеспечению комфортных и безопасных условий для всех участников образовательного процесса в образовательной организации	1.1. Содержание помещений учреждения прилегающей территории без замечаний	5	Ежемесячно
		1.2. Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения требований пожарной безопасности	5	По факту проверок <i>По факту предоставления подтверждающего документа</i>
		1.3. Отсутствие нарушений по результатам проверок выполнения санитарно-гигиенических требований	5	По факту проверок <i>По факту предоставления подтверждающего документа</i>
		1.4. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	5	По факту проверок <i>По факту предоставления подтверждающего документа</i>
		1.5. Отсутствие нарушений по результатам проверок иных контролирующих органов	5	По факту проверок <i>По факту предоставления подтверждающего документа</i>
2	Улучшение материально-технической обеспеченности образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и правил и правилами благоустройства территорий; профилактика работы инженерных систем и конструктивных элементов зданий и прилегающей территории	2.1. Систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил (служебная записка, справка, представленная руководителю)	3	Ежемесячно  По факту предоставления подтверждающего документа
		2.2. Отсутствие аварийных ситуаций, возникающих по причине не проведения профилактических мероприятий.	5	Ежемесячно
3	Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)	3.1. Проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	5	По факту предоставления По факту предоставления подтверждающего документа
4	Разработка и реализация мер по формированию и развитию культуры труда обслуживающего персонала	4.1. Проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	2	Ежемесячно

Всего баллов: если педагогический работник набирает:

- ≥ 40 баллов - устанавливается доплата 30 %,
- 30 - 39 баллов – устанавливается доплата 25%
- 20 – 29 балла – устанавливается доплата 20%
- 15- 19 баллов – устанавливается доплата 15%
- 10 – 14 баллов – устанавливается доплата 10%

## 6. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

Направление деятельности	Параметры критерия	Баллы
<b>Заведующий библиотеки, библиотекарь</b>	1. Положительная динамика книговыдачи	до 5
	2. Проведение тематических классных часов, пропаганда культуры чтения	до 5
	3. Эстетический вид библиотеки	до 5
	4. Своевременное оформление тематических стендов	до 5
	5. Отсутствие замечаний по ведению документации,	до 5
<b>Инженер-программист</b>	Качественное техническое обслуживание ПЭВМ	до 10
	Своевременные технические консультации преподавателей	до 10
	Оперативность устранения замечаний	до 10
<b>Секретарь-машинистка, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных и производственных помещений; уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий.</b>	1. Качественное выполнение работы	до 10
	2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10
	3. Качественное проведение плановых и внеплановых генеральных уборок	до 10
	4. Оперативность по устранению замечаний	до 10
<b>Специалист по кадрам</b>	1. Качественное выполнение работы	до 10
	2. Выполнение срочных работ	до 10
	3. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации	до 10
<b>Слесарь-электрик</b>	1. Качественное выполнение работы	до 5
	2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 5
	3. Оперативность по устранению замечаний	до 5
	4. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 5
<b>Контрактный управляющий</b>	1. Отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб (замечаний) по результатам процедур планирования.	до 10
	2. Разработка и размещение плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	до 10
	3. Своевременное внесение изменений в план-график.	до 10
	4. Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	до 10

### Если работник набирает:

- 40 баллов – устанавливается доплата 40%
- 30 баллов - устанавливается доплата 30 %,
- 25 баллов – устанавливается доплата 25%
- 20 баллов - устанавливается доплата 20%,
- 10 баллов – устанавливается доплата 10%