МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового коллектива
протокол № 2
от «25» апреля 2022 года

Величко Наталья Аркадьевна
C=RU, S=Камчатский край,
L=Г.Вилючинск, T=Директор, O="
МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ""СРЕДНЯЯ
ШКОЛА № 3""",
СНИЛС=06596713406,
ИНН=410200884594,
E=school3_vil@mail.ru, G=Наталья
Аркадьевна, SN=Величко,
CN=Величко Наталья Аркадьевна
Я являюсь автором этого
документа
место подписания

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СШ №3
_____/Н.А. Величко
Приказ № 072/4-од
от «27» апреля 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»

(**С изменениями и дополнениями от:** 18.07.2019г, 30.08.2019 г.,30.09.2020 г, 08.10.2020 г., 30.09.2020 г., 30.08.2021г, 27.04.2022г.)

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» от 22.04.2013 № 161-П», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

1.2. 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 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 раздельно 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 или профессиональных стандартов.
- 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.

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.

1.7. 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.

2. 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 МБОУ СШ №3 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих работников (осуществляющих педагогическую деятельность) и педагогических работников МБОУ СШ №3, 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 устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

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.

2.4. С учетом условий труда работникам МБОУ СШ №3 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам МБОУ СШ №3 могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего 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 в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

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.

3. 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 МБОУ СШ №3.

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.

4. 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.

Минимальный размер выплаты - 4 % от основного оклада.

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.

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.

5. 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 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 в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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.

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 единовременно 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 единовременно 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 единовременно 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.

5.5.1. 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.

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.

В МБОУ СШ №3 одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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 фи-нансируются 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.

6. 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.

6.2. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памятными и юбилейными датами (юбилей со дня рождения сотрудника 50 лет и далее каждые 5 лет, юбилей Учреждения (25 лет и далее каждые 5 лет) 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.

Приложение № 1

Размеры основных окладов

(основных должностных окладов, основных ставок заработной платы)

педагогических работников МБОУ СШ №3

Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб
2 квалификационный уровень		
1)Педагог дополнительного образования; 2)педагог-организатор; 3)социальный педагог	1) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. 2) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы. 3) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы.	**6411**
3 квалификационный уровень		
1)Воспитатель; 2)педагог-психолог	1) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. 2) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.	**6586**
4 квалификационный уровень		
1) преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; 2) учитель; 3) учитель-логопед 4) учитель-дефектолог	1)Высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет. 2) Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в	**6767**

	образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы. 3) Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Секретарь-машинистка	среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	**3 812**
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	**4 677**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Лаборант	начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	**4 834**
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	**5 371**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
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	**5689**
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	**6 005**
Инженер - программист (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	**5 689**
	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	**6 005**
Инженер - электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) 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	**5 689**
	высшее профессиональное (техническое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно- технических должностях без квалификационной категории	**6 005**
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		

Инженер - программист (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	**6 546**
Инженер - электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера- электроника III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	**6 546**
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Инженер - программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	**7 237**
Инженер - электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера - электроника II категории не менее 3 лет	**7 237**
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	**6 005**
	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	**6 546**
	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 5 лет	**7 237**
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
Заведующий библиотекой	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки 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	**10 396**
	высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	**10 646**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Гардеробщик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	**3 574**
Уборщик территории	без предъявления к уровню образования и стажу работы	**3 574**
Сторож(вахтер)	без предъявления к уровню образования и стажу работы	**3 574**
Уборщик служебных помещений	без предъявления к уровню образования и стажу работы	**3 574**
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	**3 812**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	**4 206**

Приложение № 2

Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) руководящих и педагогических работников МБОУ СШ №3

№№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических 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 (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)*	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
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории		1,40
		первой квалификационной категории		1,20
4	Коэффициент специфики работы**	Тип 1*** Тип 2*** Тип 3	1,25 1,2 1,15	1,25 1,2 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.

Приложение № 3

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№	Виды доплат	Размер оплаты	Комментарий
1	педагогическим работникам, работающим в классах с превышением нормативной наполняемости	не более 10 %	по количеству часов
2	выполнение функций классного руководства	не более 15%	классным руководителям, работающим в 1-х, 4-х, 9-х, 11-х классах; классным руководителям, работающим в классах с наполняемостью свыше 25 чел.
		не более 10%	классным руководителям, работающим в остальных классах
3	Проверка письменных работ:		
3.1	- по предмету русский язык; - по предмету математика (1 – 4 кл.) - по предмету литература (5 – 11 кл.)	не более 15%	по количеству часов
3.2	- по предмету математика (5 – 11 кл.)	не более 10%	по количеству часов
3.3	-по химии, физике, истории, биологии, географии, английскому языку (2-11 классы), обществознанию, природоведению	не более 5%	по количеству часов
4	Заведование учебным кабинетом:		
4.1	Заведование кабинетами: - химии, физики, биологии, информатики, ОБЖ; - мастерские; - швейная мастерская - фитоуголок - спортивные зал	не более 10%	наличие паспорта кабинета
4.2	Заведование кабинетом	не более 10%	По решению школьной конкурсной комиссии
5	Надбавка к ставке учителя физической культуры за проведение внеурочной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	не более 30%	условия для установления надбавки: – активное участие в организации школьных спортивных соревнований согласно плану работы школы; – участие воспитанников во внешкольных соревнованиях, конкурсах.
6	руководство школьным МО	от 5% до 20%	в зависимости от количества членов ШМО
7	доплата психологу за диагностику и обобщение результатов	до 10%	ежемесячно, по предоставлению отчетности
8	доплата заместителям директора за работу в режиме эксперимента	до 15%	по предоставлению отчетности
9	Предпрофильная подготовка и профильное обучение:		
9.1	оплата часов профильных предметов	Не более 30% (по количеству часов)	при наличии экономии фонда заработной платы
9.2	оплата ведения элективных курсов	не более 10% (по количеству часов)	
10	Надбавка за организацию учебно-познавательной	10,9 %	ежемесячно

	деятельности обучающихся		
11	Доплата педагогическому персоналу за руководство внутришкольными программами	не более 10%	ежемесячно
12	доплата за временное выполнение функциональных обязанностей директора: - зам. директора	не более 30%	временно
13	доплата за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные	не более 30%	постоянно
13.1	- за организацию работы по ГО и ЧС; - за организацию работы по ОТ	не более 15%	работникам, прошедшим обучение в области ГО и ЧС, ОТ; специалист по охране труда в организации
13.2	доплата за работу в контрактной комиссии по закупкам	не более 30%	ежемесячно
13.3	доплата за работу с сайтом школы	не более 30%	ежемесячно
13.4	доплата за администрирование АИС «Сетевой город. Образование»	не более 30%	ежемесячно
13.5	доплата работнику за совмещение обязанностей временно отсутствующего работника.	не более 25%	временно
14	доплата за работу с обучающимися с ОВЗ	не более 15%	по количеству часов
15	доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	не более 20%	по количеству часов
16	доплата педагогическим работникам за работу с детьми из неблагополучных семей	не более 15%	заместитель директора по УВР, ВР, социальный педагог, психолог, классные руководители
17	доплата педагогическим работникам за работу с детьми с девиантным поведением	не более 30%	учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог
18	Доплата за внедрение и реализацию ФГОС начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью»	не более 15 %	заместитель директора по УВР, социальный педагог, психолог, учитель-логопед
19	доплата социальному педагогу за организацию горячего питания, работу с талонами	не более 20%	ежемесячно
20	Доплаты обслуживающему персоналу:		
20.1	уборщикам производственных и служебных помещений (работа с дезинфицирующими средствами)	не более 20%	уборка туалетов, уборка помещений в карантинный период
20.2	секретарю	не более 30%	делопроизводство

Эффективные показатели оценки деятельности работников МБОУ СШ № 3

1. Педагогические работники

Название критериев		Параметры критериев для учителей	Баллы	Всего баллов
1.Обеспечение качества обучения учащихся **(62 б)**	1.1. Учебные достижения обучающихся	1. Освоение обучающимися образовательных стандартов: Единый государственный экзамен в 11 классах Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме	11 класс. Средний балл по классу: 85 – 100 – **10** 75 – 84 – **8** 65 – 74 – **6** 51 – 64 – **4** 9 класс. Средняя отметка класса по предмету: «от 4 до 5» - **5** «от3,5 до 4» - **3**	Отменены согласно письму Министерства образования и науки РФ об учете результатов ЕГЭ Поручения Правительства РФ от 12.12.2014 г. № Пр-2876, п.3 «а»; от 17.12.2014 г. № ОГ-П8-9288
		Дополнительные баллы 1. Освоение обучающимися образовательных стандартов: Подготовка к ЕГЭ	11 класс. Охват по классу: 80- 100% учащихся – **10** 50-79% учащихся – **8** 30- 49% учащихся **-6** до 30%учащихся **-4**	**10 б**
		Подготовка к ОГЭ	9 класс Охват по классу: Более 50% учащихся – **5** Менее 50%	**5 б**

			учащихся– **3**	
		2. Независимая оценка: региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинг и др.	Успеваемость учащихся по предмету (средняя оценка класса): «5» - **5** «4» - **3** «3» - **1**	**5 б**
		3. Процент неуспевающих учащихся по предмету	0% **- 5** 1% **-4**	**5 б**
		4. Качество освоения учебных программ	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**	**10 б**
		5. Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися, с хорошо успевающими учащимися	предоставление расписания и плана работы - **5**	**5б**
	1.2. Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе	6. Динамика накопляемости электронных методических материалов к уроку	При наличии собственного компьютерного банка (в кабинете) ЭОР с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **3** При наличии собственного сайта с методически богатым содержанием и постоянным обновлением **- 2**	**5б**
	1.3. Результативность внеурочной деятельности по предмету	7 Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. (победители и призеры).	**Очные:** Международный и Всероссийский уровень – **5** Региональный уровень – **4** Муниципальный уровень - **3** **Заочные:** Международный и	**17б**

		Всероссийский уровень –**3** краевой уровень - **2**	
2.Профессиональные достижения (41б)	8. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	**Очные:** Всероссийский уровень – **5** Региональный уровень – 4 Муниципальный уровень - 3 Школьный уровень – 2 **Заочные:** Всероссийский уровень –5 Региональный уровень - 4 Муниципальный уровень -3	**26б**
	9. Участия в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	Наличие подтверждающих документов (программы семинаров, выступления, зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы) - **5**	**5б**
	10. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте, учебных пособий	**5**	**5б**
	11. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) -**5**	**5б**
3. Общественное признание деятельности педагога (10б)	12. Отсутствие подтверждённых жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	**2**	**2б**
	13.Поощрения педагога в в анализируемый период	Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – **5** Имеет поощрения муниципального уровня - **3**	**8б**
4. Исполнительская дисциплина	14. Качество	При наличии справки от	**5б**

(16б)	дежурства по школе	зам. директора по ВР - **5**	
	15. Своевременная сдача отчётности (рабочая программа (электронный вид), тематическое планирование, отчеты по предмету и классу, документация по индивидуальному обучению, спецмедгруппе)	При наличии справки от зам. директора по УВР - **5**	**5б**
	16. Ведение классного журнала в соответствии с положением	При отсутствии замечаний в классном журнале -**3**	**3б**
	17. Работа с кабинетом: сохранность мебели и школьного имущества	При наличии справки зам. директора по АХЧ - **3**	**3б**
5. Воспитательная деятельность (17 б)	18. Эффективность работы по охвату учащихся горячим питанием	При наличии справки от соц.педагога 80- 100% учащихся – **5** 50-79% учащихся – **4** 30- 49% учащихся -**3**	**5 б**
	19.Участие учащихся класса в общешкольных, муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях	(справка зам. директор по ВР) Более 50% мероприятий за анализируемый период – **5** Более 30% мероприятий за анализируемый период – **3**	**5 б**
	20. Участие учащихся в детских и детско-взрослых проектах на разных уровнях, организованные учителем, в таких как благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды	Более 50 % учащихся класса - **7** 30% - 49% - **5**	**7 б**

Если педагогический работник набирает:
> 76 баллов - устанавливается доплата 30 %,
68 – 76 баллов – устанавливается доплата 25%
59 – 67 баллов – устанавливается доплата 20%,
51 - 58 баллов – устанавливается доплата 15%
42 - 50 баллов – устанавливается доплата 10%

1.1. Педагог – психолог, социальный педагог, учитель-логопед

Название критериев	Параметры – критериев	Баллы	Всего
1.Обеспечение качества обучения учащихся (123 б)	1. Динамика образовательных достижений. Результаты социально-психологической адаптации учащихся 1-х, 5-х классов к обучению в новых условиях Уровень адаптации учащихся классов III ступени обучения Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учёте в правоохранительных органах и внутришкольном учёте Стабильная позитивная динамика показателей диагностики речевых нарушений и ВПФ как результат логопедической коррекции и профилактики вторичных дефектов	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** 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** Отсутствие детей, состоящих на учёте в ОУ, КДН, ПДН – **10** Позитивная динамика (снижение на 60-80%) – **8** Позитивная динамика (снижение 40-60 %) –**6** 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**	**40**
	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. Результаты включённости обучающихся и воспитанников в социально-значимую деятельность; в различные виды внеурочной деятельности	85-100% детей с положительной динамикой – **10** 75-84% детей с положительной динамикой – **8** 65-74% детей с положительной динамикой –**6** Включённость от 60% и выше – **10** Включённость от 40 до 59% - **8** Включённость от 20 до 39% - **6**	**20**
	3. Консультативная деятельность по принципиальным методическим вопросам (педагоги-психологи, учитель-логопед) Взаимодействие с родителями (социальные педагоги): -увеличение количества родителей, привлечённых	Наличие системы проведения консультаций (количество, тематика и др.) - **5** Наличие графика проведения консультаций. Периодическое проведение индивидуальных консультаций обучающего (рекомендательного) характера педагогам и детям –**3** Позитивная динамика по 3 показателям – **5** Позитивная динамика по 2 показателям – **4** Позитивная динамика по 1 показателю - **3**	**13 б**

	общественную жизнь ОУ; - увеличение количества неблагополучных семей, охваченных профилактической работой; - увеличение количества семей, охваченных работой социальным педагогом, в сравнении с предыдущим периодом		
	4. Профориентационная работа с учащимися.	Предоставление отчета работы за и анализируемый период - **5**	**5б**
	5.Разработка программ по основным направлениям деятельности педагога-психолога Наличие в ОУ программы социализации обучающихся, воспитанников; программы мониторинга социализированности обучающихся и воспитанников	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** 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 *При наличии авторской программы, рецензированной или региональном уровне* - 5	**15 б**
	6. Сотрудничество с ОУ, учреждениями здравоохранения, с другими службами школы и города.	**10**	**10 б**
	7. охват обучающихся системой горячего питания	80% **- 10** 70% **- 5**	**10 б**
	8. Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе. Динамика накопляемости электронных методических материалов	При наличии собственного компьютерного банка (в кабинете) ЭОР с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5** При наличии собственного сайта с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5**	**10 б**

2.Профессиональные достижения (53б)	9. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	**Очные:** Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень – 8 Муниципальный уровень - 6 **Заочные:** Всероссийский уровень –4 Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2	**33 б**
	10. Участия в семинарах, конференциях, формулах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др	Наличие подтверждающих документов (программы семинаров, выступления, зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы) **5**	**5б**
	11. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте	**10**	**10б**
	12. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) - **5**	**5б**
3. Общественное признание деятельности педагога (25б)	13. Руководство творческой группой; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссий; сопровождение педагогической практики студентов	Региональный уровень – **5** Муниципальный уровень - **4** Школьный уровень - **3**	**12б**
	14.Поощрения педагога в в анализируемый период	Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – **10** Имеет поощрения муниципального уровня - **3**	**13б**
4. Исполнительская дисциплина (15 б)	15. Своевременная сдача отчётности (программа, отчеты)	При наличии справки от зам. директора по УВР - **5**	**5б**
	16. Ведение журнала в соответствии с положением	При отсутствии замечаний в классном журнале -**5**	**5б**
	17. Работа с кабинетом: сохранность мебели и школьного имущества	При наличии справки зам. директора по АХЧ - **5**	**5б**

Если педагогический работник набирает:
> 112 баллов - устанавливается доплата 30 %,
100 – 112 баллов – устанавливается доплата 25%
87– 99 баллов – устанавливается доплата 20%,
74 - 86 баллов – устанавливается доплата 15%
62 - 73 балов – устанавливается доплата 10%

1.2. Педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования

Название критериев	Параметры – критериев	Баллы	Всего
1. Обеспечение качества обучения учащихся (111 б)	1. 1.Уровень усвоения воспитанниками досуговых программ	Соответствует 80 % и выше – **10** Соответствует 70 – 79 % - **8** Соответствует 50-69 % - **6**	**10 б**

	1.2.Уровень усвоения дополнительных образовательных программ (ПДО)	Соответствует 80 % и выше – **10** Соответствует 70 – 79 % - **8** Соответствует 50-69 % - **6**	**10 б**
	1.3. Качество знаний по итогам школьного мониторинга - административных работ (педагог-организатор ОБЖ)	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**	**10 б**
	1.4.Образовательные программы (авторские программы должны иметь рецензию на муниципальном или региональном уровне)	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**	**5 б**
	1.5.Профессиональная компетентность (педагог-организатор ОБЖ): разработана и реализуется учебно-программная документация по ГО и действиям в ЧС в ОУ, организована работа с НАСФ (сандружина, звено охраны общественного порядка, звено пожаротушения и т.п.), организована работа с военкоматом, систематизация документации по учебным сборам	Высокое качество профессиональной документации (план ГОЧС утвержден Управлением МЧС) Отсутствие штрафных санкций при проверке МЧС– **5** Не более 20% объема профессиональной документации требует серьезной доработки - **4**	**5 б**
	1.6. Наличие воспитанников, имеющих положительную динамику участия в конкурсах, мероприятиях	Положительная динамика на региональном уровне - **5** Положительная динамика на муниципальном уровне- **4** Положительная динамика на уровень школы - **3**	**12 б**
	1.7.Результативность участия в конкурсах, проектах, соревнованиях, конференциях, слетах.	**Очные:** Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень –8 Муниципальный уровень - 6 Школьный уровень – 4 **Заочные:** Всероссийский уровень – 4 Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2	**37 б**
	1.8. Деятельность по организации участия учащихся в	Организует участие детей в мероприятиях регионального уровня,	**12 б**

	массовых мероприятиях	устойчивая положительная динамика включения учащихся в массовые мероприятия краевого уровня - **5** Организует участие детей в мероприятиях муниципального уровня; устойчивая положительная динамика включения учащихся в массовые мероприятия муниципального уровня – **4** Организует мероприятия на школьном уровне, устойчивая положительная динамика включения учащихся в школьные массовые мероприятия - **3**	
	1.9. Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе. Динамика накопляемости электронных методических материалов	При наличии собственного компьютерного банка (в кабинете) ЭОР с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5** При наличии собственного сайта с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5**	**10б**
2. Профессиональные достижения (57б)	2.1. Результативное зафиксированное участие 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	**37 б**
	2.2. Участия в семинарах, конференциях, формулах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Наличие подтверждающих документов (программы семинаров, выступления, зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы) **5**	**5 б**
	2.3. Наличие публикаций в профессиональных журналах, на профессиональном сайте	**10**	**10 б**
	2.4. Участие в инновационной деятельности школы	Член рабочей группы, проекта (наличие приказа) - **5**	**5 б**
3. Общественное признание деятельности педагога (25 б)	3.1.Поощрения педагога в в анализируемый период	Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – **10** Имеет поощрения муниципального уровня - **3**	**13 б**
	3.2. Общественная активность педагога: участие в работе комиссий, жюри конкурсов; руководство МО, сопровождение педагогической практики студентов	Региональный уровень – **5** Муниципальный уровень - **4** Школьный уровень - **3**	**12 б**
4. Исполнительская дисциплина (11б)	4.1. Своевременная сдача отчётности (рабочая программа (электронный вид), тематическое планирование, отчеты)	При наличии справки от зам. директора по УВР - **5**	**5б**
	4.2. Ведение журнала в соответствии с положением	При отсутствии замечаний в классном журнале -**3**	**3б**
	4.3. Работа с кабинетом: сохранность мебели и школьного имущества	При наличии справки зам. директора по АХЧ - **3**	**3б**

Если педагогический работник набирает:
> 83 баллов - устанавливается доплата 30 %,
73 – 83балла – устанавливается доплата 25%
62 – 72 баллов – устанавливается доплата 20%,

51 - 61 баллов – устанавливается доплата 15%
40- 50 балов – устанавливается доплата 10%

1.3. Воспитатель группы продлённого дня

Название критериев	Параметры – критериев	Баллы	Всего
1. **Обеспечение качества обучения учащихся (111 б)**	1.Наличие у данного педагога адаптированной/авторской программы	10	**10**
	2.Соблюдение режимных моментов	5	**5**
	3. Методическая работа в школе: Консультирование педагогических работников, родителей по принципиальным методическим вопросам	5	**5**
	4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)	5	**5**
	5. Участие в конкурсах; выступления в школьных, районных и муниципальных мероприятиях (утренники, творческие мероприятия и т.д.)	**Очные:** Региональный уровень – 10 Муниципальный уровень - 8 Школьный уровень – 6 **Заочные:** Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2	**29**
	6. Результаты участия воспитателей в конкурсах, смотрах и т.д.	**Очные:** Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень – 8 Муниципальный уровень - 6 Школьный уровень – 4 **Заочные:** Всероссийский уровень – 4 Региональный уровень - 3 Муниципальный уровень -2	**37**
	7. Участие в проведении школьных мероприятиях	5	**5**
	8. Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования	5	**5**
	9. Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе. электронных методических материалов	При наличии собственного компьютерного банка (в кабинете) ЭОР с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5** При наличии собственного сайта с методически богатым содержанием и постоянным обновлением - **5**	**10**
2. **Общественное признание деятельности**	10. Отсутствие подтверждённых жалоб на воспитателя, отсутствие фактов перевода обучающихся из группы, где	5	**5**

педагога (18б)	работает данный воспитатель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг		
	11.Поощрения педагога в в анализируемый период	Имеет поощрения регионального, всероссийского уровней – **10** Имеет поощрения муниципального уровня - **3**	**13**
3.Исполнительская дисциплина (21б)	12. Своевременная сдача отчётности (рабочая программа, отчеты)	При наличии справки от зам. директора по УВР - **5**	**5**
	13. Ведение журнала в соответствии с положением	При отсутствии замечаний в классном журнале -**3**	**3**
	14. Работа с кабинетом: сохранность мебели и школьного имущества	При наличии справки зам. директора по АХЧ - **3**	**3**
	15. Эффективность работы по охвату учащихся горячим питанием	**10**	**10**

Если педагогический работник набирает:
> 83 баллов - устанавливается доплата 30 %,
73 – 83 баллов – устанавливается доплата 25%
62 – 72 баллов – устанавливается доплата 20%,
51 - 61 баллов – устанавливается доплата 15%
40- 50 балов – устанавливается доплата 10%

Заместители директора

Критерии/направление деятельности	Параметры критерия	баллы
Организация учебно-воспитательного процесса (30б)	1. Повышение процента посещаемости учащимися образовательного учреждения	5
	2. Оказание методической помощи учителю при подготовке к профессиональным конкурсам	5
	3. Высокий уровень взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб родителей, педагогов, учащихся к руководителю ОУ)	5
	4. Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов	5
	5. Качественное выполнение поручений	5
	6. Своевременность и качество предоставляемой документации	5
Деятельность заместителя директора по АХЧ (30б)	1. Отсутствие предписаний СЭС, Госпожнадзора, прокуратуры.	5
	2. Качественный контроль за выполнением обязанностей младшим обслуживающим персоналом	5
	3. Осуществление качественного контроля за капитальным и текущим ремонтом, подготовка соответствующих документов.	10
	4. Мониторинг материально-технической базы. Своевременное пополнение необходимым инвентарем.	10

Если заместитель директора набирает:

30 баллов - устанавливается доплата 30 %,

20 баллов устанавливается доплата 20%,

10 баллов – устанавливается доплата 10%

3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

Направление деятельности	Параметры критерия	Баллы
Заведующий библиотеки, библиотекарь (30б)	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.Своевременность и качество предоставляемой документации	до 5
Системный администратор (30б)	Качественное техническое обслуживание машин	до 10
	Своевременные технические консультации преподавателей	до 10
	Оперативность устранения замечаний	до 10
Секретарь-машинистка, лаборант, гардеробщик, сторож, уборщик служебных и производственных помещений; уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий. (40б)	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
Специалист по кадрам (30б)	1. Качественное выполнение работы	до 10
	2. Выполнение срочных работ	до 10
	3. Своевременная сдача отчетности	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%

Приложение № 4

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся

квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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