Приложение №1
к постановлению
администрации
Верхнехавского
муниципального района
Воронежской области
от _____ 201 8 г. №___

Положение
об оплате труда в муниципальной казенной общеобразовательной организации Верхнехавского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в муниципальной казенной общеобразовательной организации Верхнехавского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня2012 г.№ 761«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году, и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, и иных организаций,

подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от

31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных

работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в муниципальной казенной общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты

и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в суммарном так и процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации в пределах

выделенного фонда оплаты труда.

3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и отражается в бюджетной смете для казенных организаций.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S \times (1 - Уч.р.)}{B}$$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях;

Уч.р – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$).

$ФОТ_{оо} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оо} \times ш$, где:

ш – стимулирующая доля $ФОТ_{оо}$.

Фактическая доля $ФОТ_{ст}$ устанавливается для общеобразовательной организации в диапазоне до 30% от общего ФОТ[1].

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$\mathbf{ФОТ_б = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}}$, где:

$\mathbf{ФОТ_{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\mathbf{ФОТ_{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

[1]В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чемуказано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение

$ФОТ_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$ФОТ_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$ФОТ_{у}$= $ФОТ_{аз}$+$ФОТ_{наз}$+$В_{кх}$, где:

$ФОТ_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$ФОТ_{наз}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$В_{кх}$ – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли $ФОТ_{аз}$ – не более 90%, $ФОТ_{наз}$– не менее 10%.

Конкретное соотношение между $ФОТ_{аз}$ и $ФОТ_{наз}$ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8 %[2] от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных в соответствии с приказами департамента, к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять до 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

---

2 Значение доля ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала установлена в диапазоне от 69 до 72%.

4.5. Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками организации.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$Зп = Од + К + С + МП$, где:

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К– компенсационные выплаты;

С– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Од = Б \times К_с \times К_н$, где:

Б – оклад по ПКГ (Приложение № 4 к настоящему постановлению);

$К_с$ - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (село - 1,25)[3];

$К_н$ – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

[3] Применяется только в отношении педагогических работников.

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $К_н$	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[4]. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист»	1,4	Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
3.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
3.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
3.4.	- свыше 15 лет	1.07	
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за		

[4]В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $К_н$	Примечания
	наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.2.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный …», «Заслуженный …»);	1.2	
4.3.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые[5]заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной
5.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	

[5]не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $К_н$	Примечания
			нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять летс даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам логопедических пунктов	1.2	
8	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи	1,8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.
9.	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ)	1,05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения
10	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи
10.1	- за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида	1,1	
10.2	- за каждый удаленный класс	1,2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$К_н = (k_1 + k_2 ... + \mathrm{k_n}) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации.

Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

$Од = О_{аз} + О_{наз}$, где:

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$О_{аз}$ – оплата за аудиторную занятость;

$О_{наз}$– оплата за неаудиторную занятость.

Методика расчета заработной платы учителей, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 5.4.1. и 5.4.2 данного Положения. Выбор методики общеобразовательной организацией, определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

5.4.1.Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$О_{аз1} = \frac{Б \times К_с \times К_н \times Фн}{Нчс} \times Кпр \times К_к$$, где:

Б– оклад по ПКГ(Приложение 4 к настоящему постановлению);

$К_с$ - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

$К_н$ – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык,	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15

11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0));

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики основной общеобразовательной программы общеобразовательной организации в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого

представительного органа общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

Кк - коэффициент, учитывающий число классов, объединяемых в класс-комплект для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) (Таблица 4):

Таблица 4.

п/п	Значение коэффициентов	Показатели
1	0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х классов
2	0,3	На уроке объединены учащиеся более чем из 2-х классов

Для оптимального соотношения базовой и стимулирующей части применяется следующая формула к оплате за аудиторную занятость:

$O_{аз} = O_{аз1} \times K$; где

К- индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$K = \frac{ФОТ_{аз}}{ФОТ_{азф}}$, где:

ФОТ$_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ$_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей который рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{азф} = \sum_{1}^{n} O_{аз1}$$

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

5.4.2. Расчет заработной платы учителей на основе стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$О_{аз} = О_{ч} + О_{сп}$, где

$О_{ч}$ - оплата за часы педагогической нагрузки;

$О_{сп}$ - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение классов-комплектов.

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательной организации осуществляется по формуле:

$О_{ч}$ = Сч × Н × Уп × Кпр × Кн × К, где:

Сч- стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах (ФОТаз) по формуле:

$$Сч = \frac{(ФОЗ_{аз} \times 34) / К_{пр.ср.} / К_{кв.ср}}{(a_1 \times в_1 + a_2 \times в_2 + a_3 \times в_3 + ... + a_{10} \times в_{10} + a_{11} \times в_{11}) \times 52}$$ где:

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$К_{пр.ср.}$ – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$К_{кв.ср.}$– средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1- количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

….

a_{11}- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$в_1$ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

$в_2$ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

$в_3$ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

$в_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Уп- количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3);

$К_н$ – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

К- индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$$К = \frac{ФОТ_{аз}}{ФОТ_{азф}}$$, где:

$ФОТ_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$ФОТ_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов определяется по формуле:

$О_{сп}$ = $О_{ч}$ × (Кгр × Кк), где

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных организаций в пределах до 0,75.

Кк - коэффициент, учитывающий число классов, объединяемых в класс-комплект для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) (Таблица 4).

Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей предлагается в двух вариантах. **Выбор методики общеобразовательной организацией определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке**.

Вариант 1.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость общеобразовательной организации от стоимости 1 ученико-часа (Сч) производится в соответствии с расчетом стоимости ученико-часа для определения оклада (должностного оклада) учителя.

Оплата за неаудиторную занятость ($О_{наз}$) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

$О_{наз}$= Сч × Н × $Уп_{наз}$, где:

Н – количество обучающихся;

$Уп_{наз}$ – количество часов неаудиторной занятости(в месяц).

Вариант 2.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом ($С_{кл-час}$) определяется по формуле:

$C_{кл-час} = \frac{ФОТ_{аз}}{Уп}$, где:

$ФОТ_{аз}$- фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Уп – фактический объём часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($О_{наз}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

$О_{наз} = С_{кл\text{-}час} \times Уп_{наз}$, где:

$Уп_{наз}$ – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 5), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в общеобразовательной организации.

Таблица 5.

Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Единица измерения, (час) количество затраченного времени	Аннотация
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир Соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка.	1 - 6	Подготовка коллективного публичного

	Репетиция. Выступление		выступления
8.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательно организации.		

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$Зп_р$ = $Од_р$+$С_р$+$Мп_р$, где:

$Зп_р$ – заработная плата руководителя;

$Од_р$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_р$– стимулирующие выплаты руководителя;

$Мп_о$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$Од_р = (Б \times К_{гот} \times К_{зв} + С_{кв}) \times К_{эф}$, где:

$Од_р$- оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету[6];

$К_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$К_{зв}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

[6] Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

$С_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия[7]), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

$К_{эф}$- коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$К_{эф} = \frac{(К_1 + К_2 + К_3)}{3}$$; где

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($К_1 = \frac{факт}{норма}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($К_2 = \frac{факт}{норма}$), нормативное значение доли ФОТ педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного ($К_3 = \frac{факт}{норма}$),нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

$К_1$, $К_2$, $К_3$ не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется ($К_1$, $К_2$, $К_3$) = 1.

Таблица 6.

п/п	**Наименование группы образовательных организаций**	**Средняя наполняемость в классах, чел.**	**Количество обучающихся на одного педработника**
1	**Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к**	**18**	**12**

[7] В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$Од_р = (Б \times К_{гот} \times К_{зв} + Б \times С_{кв}) \times К_{кор}$$

	малокомплектным		
2	**Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:** **- средние 101-154;** **- основные 61-126;** **- начальные11-56.**	**12,1**	**9,0**
3	**Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:** **- средние до 100;** **- основные до 60;** **-начальныедо 10.**	**6,2**	**5,2**

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, принято решение о применение повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение 2 к положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителями общеобразовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Устанавливаются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $К_{гот}$= 2,5

2 группа – $К_{гот}$= 2,2

3 группа – $К_{гот}$= 1,9

4 группа – $К_{гот}$= 1,6

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя ($ФОТ_{ст.год}$) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ_{ст.год} = \frac{Од_р \times 12мес \times 0,3}{0,7}$$ где,

$Од_р$- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный ($ФОТ_{ст.кв.}$) рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{ст.кв.} = \frac{(ФОТ_{ст.год} - Едст.)}{4}$$ где,

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ($В_{ст1}$), рассчитываются по формуле:

$В_{ст1}$= $ФОТ_{ст.кв.} \times k_1$ (k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательной организации.

Руководителю организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

7. Оплата по договорам за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации педагогическим работникам

7.1. Работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, размер и порядок выплаты компенсаций устанавливаются правительством Воронежской области.

Размер компенсации педагогическому работнику, выполняющему работу руководителя пункта проведения экзамена (далее – ППЭ), организатора ППЭ, специалиста по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ определяется по формуле:

$Z_i=R_{im}\times T_{im}$, где

Z_i – размер компенсации i-му педагогическому работнику (в рублях);

R_{im} – размер компенсации за один календарный день (в рубля);

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (R_{im}) устанавливается в зависимости от вида выполняемой педагогическим работником работы:

Таблица 7

п/п	Наименование выполняемых работ	Размер компенсации за один календарный день (руб.)
1.	Руководитель ППЭ	1000,0
2.	Организаторы ППЭ в аудиториях	700,0
3.	Организаторы ППЭ вне аудиторий	500,0
4.	Специалист по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ	600,0

Выплата компенсации производится в образовательной организации являющейся основным местом работы педагогического работника на основании сведений о времени, затраченном на выполнение педагогическими работниками, участвующими в проведении ЕГЭ, соответствующих обязанностей предоставленных руководителю общеобразовательной

организации, являющейся основным местом работы педагогического работника руководителем ППЭ.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

8.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты– не менее **4 % от** оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

8.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

К = Б х Кр, где:

К – компенсационные выплаты;

Б – оклад по ПКГ(Приложение № 8 к настоящему приказу);

Кр – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство:	0,25
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	
10.	Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами)	0,20
11.	Руководство первичной профсоюзной организациейпри - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20; - количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50; - количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	 0,05 0,1 0,2
12.	Кураторам службы школьной медиации	0,1
13	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов»[8]	1,0
14	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов»[9]	1,0
15	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей[10]	до 0,1
16	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации или выполнение функций специалиста по психолого-медико-педагогическому сопровождению	0,1

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательной организации.

Учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачиваются пропорционально количеству обучающихся (см.табл.6).

8.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса

[8] Устанавливается учителю «Ресурсного класса».

[9] Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»

[10] В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.

Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Стимулирующие выплаты

9.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционированиструктурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5[11] к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за

---

[11] В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательная организация разрабатывает самостоятельно.

работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (Таблица 9).

Таблица 9.

Показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, мастерам производственного обучения и педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей

№	Показатели	Расчет показателя	Баллы
1.	**Учебная деятельность**		
1.1	Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода.	
1.3.	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	
1.4.	Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска	
1.5.	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	
2.	**Воспитательная работа**		
2.1	Работа с обучающимися группы риска	Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов	
2.2.	Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	
2.3.	Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного	

		характера (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика)	
3.	**Методическая, инновационная деятельность**		
3.1.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	
3.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска	

Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

9.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

-при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

9.3. Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственно-общественного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В общеобразовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям общеобразовательной организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры:

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

При оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других

педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение свыше 2-х месяцев отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организаций может производится выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями в пределах выделенного фонда оплаты

труда.

Приложение 1
к положению об оплате труда в
общеобразовательной организации

Таблица 1

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала средних общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
1.	**Руководящие работники**								
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.). **Дополнительно:**	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0 на каждые последующ 150 челове 0,5
	- для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0

	мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся;								
	- для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	**Педагогический персонал**								
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующи 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующи 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1	1
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования)	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.6.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0

	образования								на каждые последующи 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.	**Учебно-вспомогательный персонал**								
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)							
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)		-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.6.	Инженер-программист	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются					
3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техни количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)				
4.	**Младший обслуживающий персонал**								
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	-	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений **Дополнительно:**	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м. убираемой площади						

	Уборщик производственных и служебных помещений	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены							
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
4.9.	Кладовщик	-	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
5.	**Административно-хозяйственный персонал**								
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	0,5	0,5	1	1	-	-	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.4.	Кассир	-	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1

Таблица 2

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала основных общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся					
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 61 до 100 человек	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 и более человек
1.	**Руководящие работники**						
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и тд.). **Дополнительно:**	0,25 ставки при наличии свыше 7 классов-комплектов	0,5	0,75	1,0	1,0	1,5 на каждые последующие 150 человек
	- для общеобразовательных организаций имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), за каждое здание в зависимости от численности обучающихся;	-	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0
	- для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0					
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0

1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	-	0,25	0,5	1,0	1,0	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	-	-	0,5	1,0
2.	**Педагогический персонал**						
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
2.3.	Учитель-логопед	-	-	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов			
2.4.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня					
2.5.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5
2.6.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5
2.7.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5
2.8.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5
3.	**Учебно-вспомогательный персонал**						
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	-	-	0,5	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	0,10	0,10	0,10	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)		
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	-	-	-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)	
3.6.	Инженер-программист	-	-	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)	

3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)		
4.	**Младший обслуживающий персонал**						
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	0,10	0,10	0,5	0,75	1,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	0,5	0,5	0,75	1,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений **Дополнительно:**	1,0	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой площади			
	Уборщик производственных и служебных помещений	-	-	-	-	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися2 смены	
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией			
4.5.	Сторож	из расчета 2,0 на одно здание общеобразовательной организации					
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание	
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5
4.9.	Кладовщик	-	-	0,25	0,25	-	-
5.	**Административно-хозяйственный персонал**						
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	-	-	0,5	0,5	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	0,5
5.4.	Кассир	-	-	-	0,25	0,25	0,5

Приложение 2
к положению об оплате труда в общеобразовательной организации

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления общеобразовательной организацией

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации	За каждого обучающегося (воспитанника).	1,0
2.	Наличие - филиалов, структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность не по основному адресу общеобразовательной организации в соответствии с лицензией; - загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.), находящихся на балансе образовательной организации	За каждое указанное структурное подразделение:	5 5
3.	Наличие бассейна.		5
4.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	5 5
5.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся на постоянных маршрутах	За каждую единицу.	5, но не более 20
6.	Наличие собственной (состоящей на балансе организации) котельной на твёрдом топливе.		5
7.	Наличие автотранспортных средств используемых в программах предпрофильной подготовки	За каждую единицу	5, но не более 20
8.	Наличие собственной бухгалтерии.		5
10.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	5

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
11.	Наличие у общеобразовательной организации лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	5 1

При установлении группы по оплате труда руководителя общеобразовательной организации контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя общеобразовательной организации в зависимости от суммы баллов.

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 550	550	310	до 130

Приложение 3
к положению об оплате труда в общеобразовательной организации

Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)

№ п/п	Показатели	Баллы
	Критерий 1. Результативность учебной деятельности	
1.1.	Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, в общей численности детей школьного возраста микрорайона: - 100%; - ниже 100%.	 2,0 0
1.2.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	 0 1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	 0 1,0 1,5
1.4.	Численность выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
1.5.	Численность выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
1.6.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (русский язык), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
1.7.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (математика), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
1.8.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (окружающий мир), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5

1.9.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (комплексная работа), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.10.	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся: - да; - нет.	2,0 0
1.11.	Доля обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования, в общей численности обучающихся на уровне основного общего образования: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.12.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, в общей численности выпускников 11 классов: - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
1.13.1.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
1.13.2.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
1.13.3.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2 0 3,0
1.14.1.	Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.3..	Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе	

	предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0 1,0
1.15.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти муниципалитета, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями муниципалитета: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0,5 0 0,5
1.15.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти региона, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями региона (профессиональные организации, организации ВПО, ДПО): - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0 1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	 0 1,0 1,0
2.2.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	 0 1,0 1,0
2.3.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0,5 0 1,0
2.3.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0 1,5
2.3.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие;	 2,0 0

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом.	3,0
2.4	Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.), в общей численности обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	 0 1,0 1,0
2.5.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0,5 0 1,0
2.5.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0 1,5
2.5.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 2,0 0 3
2.6	Численность обучающихся, трудоустроенных в свободное от учебы время (с 14 до 18 лет): - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
3.1.1.	Наличие действующей проводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	 1,0 0
3.1.2.	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	 1,0 0
3.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	 1,0 2,0
3.3.1.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является центром дистанционного обучения: - да; - нет.	 2,0 0
3.3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения: - да;	 1,0

	- нет.	0
3.4.	Доля учебных кабинетов, оборудованных АРМ: ПК (ноутбук) + принтер (МФУ) + медиапроектор (интерактивная доска, телевизор), от общего количества учебных кабинетов: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 0,5 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории: - да; - нет.	 1,0 0
3.6.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется цифровая лаборатория: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 0,5 0,5
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта: - да; - нет.	 1,0 0
3.8.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется робототехнический комплект: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 0,5 0,5
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения: - да; - нет.	 1,0 0
3.10.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьное телевидение: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 0,5 0,5
3.11.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии: - да; - нет.	 1,0 0
3.12.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьная фотостудия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 0,5 0,5
3.13.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии: - да; - нет.	 1,0 0

3.14.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется музыкальная студия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - да; - нет.	1,0 0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - да; - нет.	1,0 0
4.4.	Периодичность обновления информации на школьном сайте: - еженедельно; - ежемесячно; - ежеквартально.	1,0 0,5 0
4.5.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС: - да; - нет.	1,0 0
4.6.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики: - да; - нет.	1,0 0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы государственно-общественного управления: - да; - нет.	1,0 0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа: - да; - нет.	1,0 0
4.9.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию программы развития: - да; - нет.	1,0 0
4.10.	Периодичность выпуска школьной газеты: - еженедельно;	1,0

	- ежемесячно; - ежеквартально.	0,5 0
4.11.	Наличие электронного документооборота при отсутствии дублирования на бумажном носителе (наличие действующего электронного дневника, электронного журнала и электронной учительской): - да; - нет.	2,0 0
4.12.	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.13.	Наличие документально оформленной внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся с использованием современных оценочных процедур для оценки достижений обучающихся по ФГОС (портфолио, проектные, творческие, исследовательские работы, иные виды оценивания, отличные от пятибалльной системы): - да; - нет.	2,0 0
4.14.1.	Наличие сетевой формы реализации плана внеурочной деятельности основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.14.2.	Наличие сетевой формы реализации учебного плана основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.15.1.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на муниципальном уровне: - да; - нет.	0,5 0
4.15.2.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на региональном уровне: - да; - нет.	1,0 0
4.15.3.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на федеральном и международном уровне: - да; - нет.	1,5 0
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0
5.2.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 5% до 10%; - свыше 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0
5.3.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО: - да;	0

	- нет.	2,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО): - да; - нет.	 2,0 0
5.5.	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО, от общей численности обучающихся, которым не противопоказано горячее питание: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 1,5 0,5
5.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - да; - нет.	 0,5 0
5.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - да; - нет.	 0,5 0
5.8.	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - да; - нет.	 0,5 0
5.9.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
5.10.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
5.11.	Наличие комплекса условий (материально-технических, кадровых, организационно-методических) для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов: - да; - нет.	 2 0
5.12.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД): - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
5.13.	Численность обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 0,5
5.14.	Обеспеченность обучающихся учебниками: - менее 100%; - 100%;	 0 2,0
5.15.	Наличие службы школьной медиации: - да;	 1,0

	- нет.	0
5.16.	Доля обучающихся группы социального риска и обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, имеющих социальные паспорта, в общей численности таких обучающихся: - менее 100%; - 100%.	 0 1,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Средняя наполняемость в классах	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 22 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону наполняемости в классах 18 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону наполняемости в классах 12,1 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону наполняемости в классах 6,2 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	 0 1,0 1,5
6.2.	Соотношение обучающийся – педработник:	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 15,7. - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник -	

	обучающийся 14,5. - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 13,0 - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 12. - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 9. - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 5,2. - ниже среднего значения по региону; - равнаили больше среднего значения по региону.	 0 1,5
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	 0 2,0 3,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	 0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	 0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0,5
6.7.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;	

	- равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 3,0 3,0
6.9.	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», в общей численности педагогических работников - ниже 100%; - 100%.	 0 2,0
	Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами	
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным	 0 2,0 1,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - да; - нет.	 2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: - да; - нет.	 1,0 0
7.4.	Наличие учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 2,0 0 1,0
7.5.1.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,5 0 1,0
7.5.2.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 2,5 0 1,5
7.5.3.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 1,0 0 0,5
7.6.	Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист": - да; - нет.	 1,0

		0
7.7.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
7.8.	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - да; - нет.	 1,0 0
7.9.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 2,0 1,0
7.10.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 70%; - 70% и более.	 0 2,0
7.11.	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
7.12.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных),учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	 1,0 0
7.13.	Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня: - да; - нет.	 1,0 0
7.14.	Наличиепедагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - да; - нет.	 1,0 0
7.15.	Доля педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц, в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	 0 1,0 0,5
7.16.	Доля педагогических и административных работников, являющихся	

	региональными, всероссийскими и международными экспертами (специалистами-аналитиками) в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри), в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.17.	Доля педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования), в общей численности педагогических и административных работников: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
7.18.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.19.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.20.	Наличие педагогических работников, прошедших курсы тьюторов: - да; - нет.	0,5 0
7.21.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
7.22.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
7.23.	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5

Приложение 4
к положению об
оплате труда в
общеобразовательной
организации

**Значения коэффициента стимулирования руководителя ($К_{стр}$)
общеобразовательных организаций
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $К_{стр}$
1	от 196 до 181	1
2	от 181 до 166	0,9
3	от 166 до 151	0,8
4	от 151 до 136	0,7
5	от 136 до 121	0,6
6	от 121 до 106	0,5
7	от 106 до 91	0,4
8	от 91 до 76	0,3
9	от 76 до 61	0,2
10	от 61 до 46	0,1
11	ниже 46	0

Приложение 5
к положению об оплате труда в
общеобразовательной организации

Критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): **Успешность учебной работы** (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5» ,%[12] (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты	Качество знаний в условиях	(Количество обучающихся, показавших	Максимальный балл = 20.

[12]При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1.

независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	независимого оценивания, % (И 1.3.1)	результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, %[13] (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0до ±(5-15)% = 20 баллов; ±(16-20)% = 10 баллов; ±(21-25)%= 0баллов; ±(26 и более)%= -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону,% (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100%	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла
1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П4)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: ***Международный уровень:*** - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. ***Всероссийский уровень:*** - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. ***Региональный уровень:*** - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов;

[13]Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			- лауреат = 5 баллов. ***Муниципальный уровень*:** - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. ***Уровень ОО:*** - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: ***Международный уровень:*** - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. ***Всероссийский уровень***: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. ***Региональный уровень:*** - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. ***Муниципальный уровень:*** - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. ***Уровень ОО:*** - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
Критерий (К2):Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)

дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	(И 2.5.2.)	журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - *международный уровень = 20 баллов;* - *всероссийский уровень = 15 баллов;* - *региональный уровень* = 10 баллов; - *муниципальный уровень* = 5 баллов; - уровень школьного округа = 3 балла;

			- *уровень ОО* = 2 балла.
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)	Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч. разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.. (И 3.7.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - *региональный уровень* = 20 баллов; - *муниципальный уровень* = 12 баллов; - *уровень школьного округа = 10 баллов;* - *уровень ОО* = 8 баллов. *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов.
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.8.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - *региональный уровень* = 20 баллов; - *муниципальный уровень* = 12 баллов. - *уровень школьного округа = 10 баллов;* - *уровень ОО* = 8 баллов. *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.
3.3. Результативность	Уровень и статус участия в	Наличие дипломов (сертификатов)	Количество баллов определяется:

презентации собственной педагогического опыта (П9)	профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	- путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: ***Международный уровень:*** - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. ***Всероссийский уровень:*** - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. ***Региональный уровень:*** - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. ***Муниципальный уровень*:** - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. ***Уровень ОО:*** - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: ***Международный уровень:*** - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. ***Всероссийский уровень:*** - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. ***Региональный уровень:*** - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов.

			Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И 3.11.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл =5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: ***Региональный уровень:***

статуса эксперта в области образования (П13)			- эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. ***Муниципальный уровень:*** - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельности учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.

Под **расчётнымпериодом** понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за II и III четверть.

II квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за III и IV четверть.

III квартал:

- данные по всем показателям не предоставляются, стимулирующие выплаты производятся в соответствии с данными за II квартал;

IV квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за I и II четверть.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I квартал - 20-25 декабря от.г.;

- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г.