

Принято	
на общем собрании работников	
№ 3 от 20.04.2018г	

А.В.Карякина

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МБОУ БГО ООШ № 11

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда в МБОУ БГО ООШ № 11 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 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 26.11. 2012 № 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 29.12. 2017 № 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 МБОУ БГО ООШ № 11 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;

-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 от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ БГО ООШ № 11 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 МБОУ БГО ООШ № 11, 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 МБОУ БГО ООШ № 11 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.

РАЗДЕЛ II

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 органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) 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 МБОУ БГО ООШ № 11 с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации.

РАЗДЕЛ III

ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Формирование фонда оплаты труда МБОУ БГО ООШ № 11 осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с 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 плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) 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.

РАЗДЕЛ IV

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией до 30% от общего ФОТ.

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, 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

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

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

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:

$$\text{ФОТ}_{\text{у}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + \text{В}_{\text{кк}}, \text{ где:}$$

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

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

В_{кк} – 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 %¹ от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением

¹ Значение доля ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации.

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 не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при работе общеобразовательной организации в двухсменном режиме².

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

4.5. Оплата труда работников МБОУ БГО ООШ № 11 производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками организации.

РАЗДЕЛ V

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

5.1. Заработная плата работников МБОУ БГО ООШ № 11 рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + МП, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 6);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)³;

K_n – 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 утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K _n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	

² Данная норма применяется только к общеобразовательным организациям, начавшим работу в двухсменном режиме до 01.09.2015 г.

³

Применяется только в отношении педагогических работников.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	<p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту⁴. <p>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.</p>
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.
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	В стаж непрерывной работы включается:
3.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	- время работы в данной организации;
3.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;
3.4.	- свыше 15 лет	1.07	<p>- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.</p> <p>Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.</p>
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		

⁴В 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
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4.	- 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
5.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
5.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	- 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.

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
			<p>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 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 лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>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.</p>
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	1,05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
	ограниченные возможности здоровья (далее - ОВЗ)		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:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

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:

$$O_d = O_{аз} + O_{наз}, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

O_{аз} – оплата за аудиторную занятость;

O_{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. Расчет заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз1} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} \times K_{пр} \times K_k, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 6);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

Φ_n – фактическая учебная нагрузка в неделю;

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

K_{пр} – 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

3). **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 МБОУ БГО ООШ № 11 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 МБОУ БГО ООШ № 11 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.

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

$$O_{аз} = O_{аз1} \times K ; \text{ где}$$

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

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

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

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей, который рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{азф} = \sum_1^n O_{аз1}$$

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = O_{ч} + O_{сп}, \text{ где}$$

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

$O_{сп}$ - 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:

$$O_{ч} = C_{ч} \times N \times U_{п} \times K_{пр} \times K_{н} \times K, \text{ где:}$$

$C_{ч}$ - стоимость 1 ученико - часа (образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах ($\Phi OT_{аз}$) по формуле:

$$C_{ч} = \frac{(\Phi OZ_{аз} \times 34) / K_{нр.ср.} / K_{кв.ср}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \text{ где:}$$

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - 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;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

v_{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;

К_{пр} - 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

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

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:

$$O_{сп} = O_{ч} \times (K_{гр} \times K_{к}), \text{ где}$$

К_{гр} - 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.

К_к - 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 определена в варианте № 2. Выбор методики общеобразовательной организацией определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

Вариант 2.

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

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

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}}}{Уп}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ - 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 ($O_{\text{наз}}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{наз}} = C_{\text{кл-час}} \times Уп_{\text{наз}}, \text{ где:}$$

$Уп_{\text{наз}}$ – 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

Примерные 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.	Онлайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио - и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка. Репетиция. Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного 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 общеобразовательной организации.		

РАЗДЕЛ VI

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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

$$З_{пр} = О_{др} + С_{р}, \text{ где:}$$

$З_{пр}$ – заработная плата руководителя;

$О_{др}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_{р}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

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

$$О_{др} = (B \times K_{\text{от}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

$О_{др}$ – оклад руководителя;

B – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету⁶;

$K_{\text{от}}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

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

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

$C_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия⁷), Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации устанавливается правовым актом работодателя руководителя общеобразовательной организации.

$K_{\text{кор}}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{кор}} = \frac{\Phi O T_{\text{рук.пл}}}{\Phi O T_{\text{рук.факт}}}, \text{ где:}$$

$\Phi O T_{\text{рук.пл}}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\Phi O T_{\text{рук.факт}}$ – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi O T_{\text{рук.факт}} = (B \times K_{\text{от}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}})$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) больше 1, то применяется ($K_{\text{кор}} = 1$).

$K_{\text{эф}}$ – коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{эф}} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}; \text{ где}$$

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

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

$$О_{др} = (B \times K_{\text{от}} \times K_{\text{зв}} + B \times C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($K_1 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение доли ФОР педагогических работников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающихся - педагогический работник от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

K_1, K_2, K_3 не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) = 1.

Таблица 6

п/п	Наименование группы образовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Количество обучающихся на одного педагогического работника
1	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей	25	15,7

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, Учредителем может быть принято решение о применении 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 и утверждается нормативно-правовым актом Учредителя.

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.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{Гор}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{Зом}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{Зом}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{Зом}} = 1,6$

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год.}} = \frac{\text{Од}_p \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

Одр- 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} = \frac{(\text{ФОТ}_{\text{ст.год.}} - \text{Ед.ст.})}{4} \text{ где,}$$

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:

$V_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$ (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 муниципального 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 6, 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 30% - 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).

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 6, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

РАЗДЕЛ VII

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:

$$Z_i = R_{im} \times T_{im}, \text{ где}$$

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

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

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

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

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, также могут быть предусмотрены выплаты работникам, трудоустроенным по срочному трудовому договору по согласованию с Учредителем.

РАЗДЕЛ VIII

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 специальной оценки условий труда. 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:

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение 6) ;

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
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 организацией при - 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 МБОУ БГО ООШ № 11.

⁸ Устанавливается учителю «Ресурсного класса».

⁹ Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»

¹⁰ В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.

Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

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

РАЗДЕЛ IX ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) производятся работникам МБОУ БГО ООШ № 11 ежеквартально в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в МБОУ БГО ООШ № 11, 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.

Перечень критериев и показателей в форме рейтингового листа, а также механизмы оценки достижения показателей (Приложение 5¹¹ 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 показатели стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей (Таблица 9).

9.2. В организации могут быть установлены дополнительно индивидуальные выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания. В случаях, сложившейся экономии в части ежемесячного фонда оплаты труда утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности школы, стимулирующие выплаты могут производиться ежемесячно.

Таблица 9

Примерные 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	Количество обучающихся группы риска, получивших «4»,	

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

	неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении	«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 учётов	
2.2.	Эффективность работы с семьёй 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 с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Органом государственного управления МБОУ БГО ООШ № 11, наделенного соответствующими полномочиями по вопросам стимулирования работников, является комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, действующая на основании положения. Состав комиссии ежегодно утверждается локальным актом организации.

Положение по распределению стимулирующих выплат определяет:

- порядок формирования и состав комиссии;
- виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и сроки сдачи рейтингового листа;
- порядок ознакомления работника с результатами работы комиссии

Руководитель МБОУ БГО ООШ № 11 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 выплат устанавливается правовым актом работодателя в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не может превышать двух должностных окладов.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, стимулирующие выплаты производятся с учётом фактически отработанного времени.

9.2. Премии не выплачиваются по решению комиссии в следующих случаях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при наличии неснятого дисциплинарного взыскания;
- при увольнении работника до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за отчетный период.

9.3. Премии выплачиваются частично по решению комиссии в следующих случаях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации;
- при наличии актов (предписаний) контрольных и надзорных органов.

РАЗДЕЛ X ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

10.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и

осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) работникам организаций.

10.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по письменным заявлениям, в связи с семейными обстоятельствами (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.) и не должна превышать должностного оклада.

10.3. По письменному заявлению работника выплачивается:

- единовременная материальная помощь в связи с выходом на пенсию;
- единовременная материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

РАЗДЕЛ XI ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В МБОУ БГО ООШ № 11 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 и согласовывается с Учредителем.

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

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, 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.

**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 т.д.). Дополнительно:	0,25 ставки при наличии свыше 7 классов- комплектов	0,5	0,75	1,0	1,0	1,5 на каждые последующ ие 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: Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой площади			
		-	-	-	-	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 2,0 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.	Мойщик	-	-	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

**ПРИМЕРНЫЕ 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
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

**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%;	0

	- 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	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:	

	<ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>1,0</p> <p>0</p> <p>1,0</p>
1.15.1.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0,5</p> <p>0</p> <p>0,5</p>
1.15.2.	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>1,0</p> <p>0</p> <p>1,0</p>
Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности		
2.1.	<p>Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>
2.2.	<p>Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>
2.3.1.	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0,5</p> <p>0</p> <p>1,0</p>
2.3.2.	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>1,0</p> <p>0</p> <p>1,5</p>
2.3.3.	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; 	<p>2,0</p> <p>0</p>

	- 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; - нет.	1,0 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 размещенного 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; - ежемесячно; - ежеквартально.	1,0 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, обучающихся, 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; - нет.	0 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;	0 2,0

	- ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	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; - нет.	1,0 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 – педагогический работник:	
	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; - равна или 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; - равна или 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; - равна или 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; - равна или 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; - равна или 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; - равна или 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	

	<p>победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>2,5 0 1,5</p>
7.5.3.	<p>Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>1,0 0 0,5</p>
7.6.	<p>Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист":</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет. 	<p>1,0 0</p>
7.7.	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 15%; - 15% и более; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,0 0,5</p>
7.8.	<p>Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет. 	<p>1,0 0</p>
7.9.	<p>Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 2,0 1,0</p>
7.10.	<p>Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 70%; - 70% и более. 	<p>0 2,0</p>
7.11.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,0 0,5</p>
7.12.	<p>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:</p>	

	- 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.	Наличие педагогических 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,	

	<p>организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p>
7.22.	<p>Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
7.23.	<p>Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СТИМУЛИРОВАНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ ($K_{стр}$) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУММЫ БАЛЛОВ**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
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

РЕЙТИНГОВЫЙ ЛИСТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА за _____ квартал _____ год_

ФИО _____

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Показатели деятельности педагогического работника	Баллы	Примечание	Итого баллов
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)	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				

¹²При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1.3 «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.

		Ч100%	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 педагогического работника) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении				
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 20. 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	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до ±(5-15)% = 20 баллов; ±(16-20)% = 10 баллов; ±(21-25)% =				

(ПЗ)	оценивании, % ¹³ (И 1.3.2)		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)	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			

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

(П4)			<p>мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов.</p> <p>Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов.</p> <p>Региональный уровень: - победитель = 12 баллов; - призер = 10 баллов; - лауреат = 8баллов.</p> <p>Муниципальный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 7 балла; - лауреат = 5 балла.</p> <p>Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p> <p>2. При участии в заочных</p>				
------	--	--	--	--	--	--	--

		<p>мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 7 баллов; - призер = 6 баллов; - лауреат = 5 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Региональный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 4 баллов; - лауреат = 3 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 3 балла; - призер, лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p> <p>3. при участии в заочных мероприятиях (ОНЛАЙН): Международный</p>				
--	--	---	--	--	--	--

			<p>уровень: - победитель = 9 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 7баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 7 баллов; - призер = 6 баллов; - лауреат = 5 баллов. Региональный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 4 баллов; - лауреат = 3 баллов.</p>				
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 дела по	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	Предоставление	3 балла - за каждую				

<p>профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)</p>	<p>внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</p>	<p>отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.</p>	<p>форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)</p>				
<p>2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6) (каждое мероприятие записывается под соответствующей буквой)</p>	<p>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</p>	<p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета</p>	<p>3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)</p>				

	здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию						
	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: - <i>международный уровень = 20 баллов;</i> - <i>всероссийский уровень = 15 баллов;</i> - <i>региональный уровень = 10 баллов;</i> - <i>муниципальный уровень = 5 баллов;</i> - <i>уровень школьного округа = 3 балла;</i> - <i>уровень ОО = 2 балла.</i>				
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности педагогического работника							
3.1.	Наличие открытых	Предоставление	Количество баллов				

<p>Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)</p>	<p>мероприятий с использованием 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)</p>	<p>справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>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.</p>				
<p>3.2. Разработка и использование</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с применением цифровых</p>	<p>Предоставление справок с анализом</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при</p>				

е новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)	образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.8.1)	открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.				
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	<i>Прямая ссылка на Интернет-ресурс (Указывается дата пополнения и мероприятие)</i>	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.				
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П9)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - 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.

			<p><u>2. При участии в заочных мероприятиях:</u></p> <p><i>Международный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <p><i>Всероссийский уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <p><i>Региональный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. <p><i>Муниципальный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. 				
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности	Уровень и статус участия педагогического работника с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или	Количество баллов определяется путём суммирования: <ul style="list-style-type: none"> - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе 				

<p>педагогическ ого работника (П10)</p>		<p>участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web- конференции</p>	<p>докладчика/участни ка web- конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. <u>Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции</u> любого уровня.</p>				
<p>3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогическ ой деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).</p>	<p>Уровень научно- методического издания, в котором размещена публикация (И 3.11.1)</p>	<p>Выходные данные публикации</p>	<p>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</p>				

			<i>Интернет-издания (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.</i>				
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 педагогического работника	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 педагогического работника в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса	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: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный				

эксперта в области образования (П13)			уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.				
Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности педагога							
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность педагогического работника. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.				
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность педагогического работника(при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся) , положительно оценивших деятельность педагогического работника/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.				
Критерий 5							
5.1.Уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, ведение личных дел, журналов, участие в электронном документообороте (И 5.1)		Максимальный балл = 5				

5.2. Расширение функциональных обязанностей	Поддержка школьного сайта (И 5.2)	Частота обновления (еженедельно)	Максимальный балл = 5				
	Организация наставничества	Предоставление справок с анализом посещенных мероприятий, уроков	Максимальный балл = 5				
	Дежурство на перемене (коридор, буфет)	Положительное оценивание деятельности работника, отсутствие травматизма, оперативное и качественное решение возникших проблем во время дежурства	Максимальный балл = 5 (При наличие травм= (- 5 баллов)				
	Работа в учебном кабинете	Оформление учебного кабинета, методическое обеспечение, соблюдение санитарно-гигиенических условий	Максимальный балл = 5				
	Работа с военкоматом, учреждениями культуры, учреждениями дополнительного образования и т.д.	Представление отчетов о проведенных совместных мероприятиях(благодарственные	Максимальный балл = 10				

		письма, грамоты, приказы)					
	Организация питания школьников		Максимальный балл = 10. от 100% до 70%= 10 баллов; от 69%до 40% = 8 баллов; от 39% до 28%= 6 баллов; от 27% до 10%= 4 балла; менее 10%= 0 баллов.				
	Занятость в нерабочее время		Максимальный балл = 20				
	Методическая работа (руководитель м.о. участие в педсоветах, организация экзаменов и т.д.		Максимальный балл = 10 Руководитель МО-5 б. Выступление на городском МО-56 Выступление на школьном педсовете-3б. Выступление на школьном МО-1 б.				
ИТОГО:							

Подпись _____ / _____ /

Под **расчётным периодом** 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.

Показатели премирования бухгалтера, секретаря ОУ

	Ф.И.О., должность				
	Месяц, год				
№ п/п	Показатели	Макс. балл	Выполненная работа	Балл	Итого баллов
11.1	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	10			
11.2	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	8			
11.3	За расширение функциональных обязанностей.	5			
11.4	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.	8			
11.5	За соблюдение финансовой дисциплины.	10			
11.6	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	10			

	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету)	12			
	За качественное ведение документации, в т.ч. представление отчетности в установленные законодательством сроки	12			
	За высокую результативность выполнения наиболее сложных(внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	10			
	За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности	10			
	За высокое качество и своевременность отчетности	10			
	За соблюдение финансовой дисциплины	15			
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	10			
	Максимальный Бобщ	118			

Показатели премирования хозяйственно-технических работников ОУ, завхоза школы

	Ф.И.О., должность				
	Месяц, год				
№ п/п	Показатели	Макси м. балл	Выполнение работ	Баллы	Итого баллов
2.1.	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	10			
2.2.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	10			
2.3.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	10			
2.4.	За расширение функциональных обязанностей.	10			
2.5.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	10			

2.6.	За работу в ночное время.	5			
2.7	Содержание участка в соответствии с требованиями СаПиН	10			
2.8	За высокое качество подготовки и организации работ	5			
2.9	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10			
2.10	Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений	10			
2.11	За высокий уровень исполнительской дисциплины	8			
	Максимальный Бобщ	98			

Приложение 6 к Положению

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО - КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальны й оклад
-------------------------------------	---	--

1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик ; грузчик; дворник ; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер) ; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений ; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	7 800
-----------------------------------	--	-------

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальны й оклад
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационны	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных	7 950

й уровень	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 050

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

4. Профессиональная группа должностей второго уровня (№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	квалификационная служащих 247н)
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; <u>секретарь-машинистка</u> ; паспортист; <u>кассир</u> ; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900	
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Рекомендуемый минимальный оклад	
1 квалификационный	Администратор; инспектор по кадрам; <u>лаборант</u> ;		7 950	

уровень	техник; художник; специалист по работе с молодежью	
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u>	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	Механик	8 200

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<u>Бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	8 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	8 300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного	8 500

уровень	бухгалтера	
---------	------------	--

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальны й оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900

уровень		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	8 900
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	8 950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	9 000

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; <u>старший вожатый</u>	9 800
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; <u>педагог-организатор;</u>	9 900

уровень	социальный педагог ; тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог ; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь ; учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9 100
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	9 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного	9 500

	структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
--	--	--

15. Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессионально-квалификационные группы

п/п №	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный оклад
1	Ассистент (помощник) ¹⁴	7 800
2	Электрик	7 800
3	Контрактный управляющий	8 400

¹⁴ Данная должность вводится для сопровождения детей с ОВЗ, при наличии показаний в заключении ПМПК

