#### Нижнедевицкий МР вч

#### АДМИНИСТРАЦИЯ

#### НИЖНЕДЕВИЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

#### ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 09 февраля 2018 года № 106\_

**с. Нижнедевицк**

**Об утверждении примерных положений об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях и положений об оплате труда муниципальных казенных образовательных организаций, расположенных на территории Нижнедевицкого муниципального района**

В целях реализации приказов департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г. № 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 приказа от 31.01.2018г № 106 «о внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г № 1576 администрация Нижнедевицкого муниципального района **постановляет:**

1. Утвердить «Примерное положение об оплате труда в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации» (Приложение №1)

2. Утвердить «Примерное положение об оплате труда в муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования» (Приложение №2).

3. Утвердить «Положение об оплате труда в муниципальной казенной общеобразовательной организации» (Приложение №3).

4. Утвердить «Положение об оплате труда в муниципальной казенной образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования» (Приложение № 4).

5. Утвердить «Положение об оплате труда в муниципальной казенной образовательной организации дополнительного образования» (Приложение № 5).

6. Утвердить «Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных организаций» (Приложение №2).

7. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций, разработать и утвердить положения об оплате труда работников в соответствии с примерными положениями, утвержденными данным постановлением.

8. Утвержденные положения об оплате труда работников казенных образовательных организаций являются обязательными.

9. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Нижнедевицкого муниципального района:

- от 03.09.2013г № 1197 «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Нижнедевицкого муниципального района Воронежской области»

- от 15.10.2014г № 1354 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в организациях дополнительного образования, расположенных на территории Нижнедевицкого муниципального района Воронежской области»;

- от 15.10.2014 № 1355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в общеобразовательных организациях, расположенных на территории Нижнедевицкого муниципального района Воронежской области»;

- от 29.01.2015г № 120 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнедевицкого муниципального района от 15.10.2014г №1354»;

- от 29.01.2015г № 119 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнедевицкого муниципального района от 31.01.2014г №118»;

- от 23.09.2015г № 630 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнедевицкого муниципального района от 15.10.2014г № 1355»;

- от 02.11.2015г № 696 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнедевицкого муниципального района от 15.10.2014г № 1355»;

- от 24.10.2016 № 499 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в муниципальной образовательной организации осуществляющей дошкольное образование»

- от 24.10.2016г № 500 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнедевицкого муниципального района от 15.10.2014г № 1355».

6. Контроль исполнения данного постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района по финансовым вопросам – руководитель аппарата Дручинина П.И.

Глава Нижнедевицкого

муниципального района В.И. Копылов

Исп. Кузнецова

8(47370)51-5-50

Приложение №1

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района

от 09.02. 2018 г. № 106

**Примерное положение**

**об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня2012 г. [№ 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I)«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году, и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

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

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

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

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

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), 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 общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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 общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

# 3. Формирование фонда оплаты труда

# общеобразовательной организации

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

, 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.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоо = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоо × ш, где:

**ш** – стимулирующая доля ФОТоо.

Фактическая доля ФОТст ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ[[1]](#footnote-1).

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

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп**, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – 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:

ФОТу= ФОТаз+ФОТназ+Вкх, где:

ФОТаз – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТназ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

Вкх – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли ФОТаз – не более 90%, ФОТназ– не менее 10%.

Конкретное соотношение между ФОТаз и ФОТназ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 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 режиме[[3]](#footnote-3).

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

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

**5. Расчет заработной платы работников**

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

**,** где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)[[4]](#footnote-4);

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

**Дмрот** – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательства РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

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

Таблица 1

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

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **РазмерКн** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[5]](#footnote-5).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Учителям, получившим статус «Учитель-методист» | 1,4 | Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области |
| 3. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 3.1. | - от 3 до 5 лет | 1.02 |
| 3.2. | - от 5 до 10 лет | 1.03 |
| 3.3. | - от 10 до 15 лет | 1.05 |
| 3.4. | - свыше 15 лет | 1.07 |
| 4. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 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[[6]](#footnote-6)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять летс даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 5.1. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 1.2 |
| 5.2. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 1.25 |
| 5.3. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 5.4. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 1.3 |
| 6. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения). | 1.2 |  |
| 7. | Специалистам логопедических пунктов | 1.2 |  |
| 8 | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 1,8 | Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога. |
| 9. | Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 1,05 | За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения |
| 10 | Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия): |  | Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи |
| 10.1 | - за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида | 1,1 |
| 10.2 | - за каждый удаленный класс | 1,2 |

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



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:

**,** где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Оаз** – оплата за аудиторную занятость;

**Оназ**– оплата за неаудиторную занятость.

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

, где:

**Б**– оклад по ПКГ (Приложение 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

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

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

Таблица 2.

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

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

Таблица 3.

**Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предметы** | **Показатели** | | | | | | **Сумма баллов** | **Значение Кпр** |
|  | **ЕГЭ** | **Подготовка** | **Лабораторные** | **Условия** | **Тетради** | **ТБ** |
| 1. | Начальная школа |  | 1 |  |  | 2 |  | 3 | 1,1 |
| 2. | Русский язык, | 2 | 1 |  |  | 2 |  | 5 | 1,15 |
| 3. | Литература | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 4. | Иностранный язык | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 5. | Математика | 2 | 0,5 |  |  | 2 |  | 4,5 | 1,15 |
| 6. | История, обществознание, экономика, право | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 7. | Естествознание |  | 0,5 | 1 |  |  |  | 1,5 | 1,05 |
| 8. | География | 1 | 0,5 |  |  | 1 |  | 2,5 | 1,1 |
| 9. | Физика | 1 | 0,5 | 1 |  | 1 |  | 3,5 | 1,15 |
| 10. | Химия | 1 | 0,5 | 1 | 1 |  | 1 | 4,5 | 1,15 |
| 11. | Биология | 1 | 0,5 | 1 |  |  |  | 2,5 | 1,1 |
| 12. | Информатика и ИКТ | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 | 4 | 1,15 |
| 13. | Изобразительное искусство, МХК |  | 0,5 |  |  |  |  | 0 | 1 |
| 14. | Черчение |  | 0,5 |  |  | 1 |  | 1,5 | 1,05 |
| 15. | Технология, трудовое обучение |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 16. | Физическая культура |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 17. | Музыка |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 18. | ОБЖ |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

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

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

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

Таблица 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Значение коэффициентов | Показатели |
| 1 | 0,2 | На уроке объединены учащиеся из 2-х классов |
| 2 | 0,3 | На уроке объединены учащиеся более чем из 2-х классов |

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

; где

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

, где:

***ФОТаз*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

***ФОТазф*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей который рассчитывается по формуле:



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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

Оаз = Оч+ Осп, где

**Оч** - оплата за часы педагогической нагрузки;

**Осп** - 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:

**Оч = Сч × Н × Уп × Кпр × Кн × К**, где:

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

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

где:

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

***ФОТаз*** - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

***Кпр.ср*.** – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

***Ккв.ср.***– средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

*а1*- количество обучающихся в первых классах;

*а2* - количество обучающихся во вторых классах;

*аЗ* - количество обучающихся в третьих классах;

….

*a11*- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

*в1* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

*в2* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

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

*в11* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

**Н** - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

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

**Кн** – 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

, где:

***ФОТаз*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

***ФОТазф*** – 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:

Осп = Оч × (Кгр × Кк), где

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

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

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

**Вариант 1.**

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

Оплата за неаудиторную занятость (Оназ) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

Оназ= Сч × Н × Упназ, где:

**Н** – количество обучающихся;

**Упназ** – количество часов неаудиторной занятости( в месяц).

**Вариант 2.**

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

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом (Скл-час) определяется по формуле:

, где:

**ФОТаз**- 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 (Оназ) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

Оназ= Скл-час × Упназ, где:

**Упназ** – 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. | Он-лайн 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. | | |

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+Ср+Мпр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**Ср**– стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо** – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**Б** – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету[[7]](#footnote-7);

**Кгот** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кзв** – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

**Скв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия[[8]](#footnote-8)), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации;

**К *кор -*** корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

, где

ФОТ рук.пл. – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда общеобразовательной организации, в соответствии с п 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

ФОТ рук.факт. –фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившейся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:



Индивидуальный коэффициент (Ккор) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение (Ккор) больше 1, то применять (Ккор)=1.

**Кэф**- коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

; где

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной () нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной (), нормативное значение доли ФОТ педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного (,нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

К1, К2, К3 не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (К1, К2, К3) = 1.

Таблица 6.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **п/п** | **Наименование группы образовательных организаций** | **Средняя наполняемость в классах, чел.** | **Количество**  **обучающихся на одного педработника** |
| 1 | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей | 25 | 15,7 |
| 2 | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей | 22 | 14,5 |
| 3 | Общеобразовательныеорганизациисуглубленнымизучениеминостранныхязыков | 25 | 13 |
| 4 | Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным | 18 | 12 |
| 5 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:  - средние 101-154;  - основные 61-126;  - начальные 11-56. | 12,1 | 9,0 |
| 6 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:  - средние до 100;  - основные до 60;  -начальные до 10. | 6,2 | 5,2 |

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

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

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – Кгот= 2,5

2 группа – Кгот= 2,2

3 группа – Кгот= 1,9

4 группа – Кгот= 1,6

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

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 (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

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 (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1 (k1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

Zi=Rim×Tim, где

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

Rim – размер компенсации за один календарный день (в рубля);

Tim – количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (Rim) 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.

**8. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

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

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

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

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кр** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды работ** | **Значение**  **Кр** |
| 1. | Классное руководство: | 0,25 |
| 2. | Заведование вечерним, заочным отделением | 0,15 |
| 3. | Заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| 4. | Заведование учебными мастерскими | 0,10 |
| 5. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | 0,15 |
| 6. | Руководство музеем | 0,10 |
| 7. | Руководство методическим объединением, кафедрой | 0,10 |
| 8. | Руководство научным обществом обучающихся | 0,10 |
| 9. | Другие |  |
| 10. | Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами) | 0,20 |
| 11. | Руководство первичной профсоюзной 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»[[9]](#footnote-9) | 1,0 |
| 14 | Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов»[[10]](#footnote-10) | 1,0 |
| 15 | Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей[[11]](#footnote-11) | 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 |
| 17 | За ведение дневника ру:  100 чел и более | до 0,2 |
|  | от 50 чел до 100 чел. | до 0,15 |
|  | от 50 чел до 30 чел. | до 0,10 |
|  | от 30 чел и менее | до 0,08 |
| 18 | Работа со школьным сайтом | до 0,10 |
| 19 | Работа с сайтами zakupki.gov.ru. bus.gov.ru. ведение финансового мониторинга и.т.д. | до 0,30 |
| 20 | За организацию безопасной перевозки детей и безопасность дорожного движения | до 0,30 |
| 21 | За сопровождение детей в пути следования по школьным маршрутам:  от 150 км до 200 км | до 0,98 |
|  | от 150 км до 100 км | до 0,78 |
|  | от 100 км до 50 км | до 0,59 |
|  | от 50 км и менее | до 0,30 |
| 22 | За введение документации по организации питания школьников | до 0,10 |
| 23 | За ведение делопроизводства | до 0,10 |
| 24 | За напряженность труда водителю | до 0,50 |
| 25 | Работа по организации охраны труда в организации | до 0,1 |
| 26 | Организация и проведения летнего оздоровительного отдыха детей | до 0,2 |

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

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.

**9. Стимулирующие выплаты**

9.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

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

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5[[12]](#footnote-12) к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (Таблица 9).

Таблица 9.

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 неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении | Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска |  |
| 1.2. | Динамика учебных достижений | Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода. |  |
| 1.3. | Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др. | Количество обучающихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д. |  |
| 1.4. | Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА | Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска |  |
| 1.5. | Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска | Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска |  |
| 2. | **Воспитательная работа** | | |
| 2.1 | Работа с обучающимися группы риска | Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов |  |
| 2.2. | Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска | Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска |  |
| 2.3. | Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера | Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика) |  |
| 3. | **Методическая, инновационная деятельность** | | |
| 3.1. | Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д. | Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов |  |
| 3.2. | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами | Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска |  |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**10. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

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

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

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

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

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

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

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

По письменному заявлению работника производится:

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

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

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

Приложение 1

к примерному положению об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации

Таблица 1

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | | **Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся** | | | | | | | | | | |
| малокомплектные, а также  рассматриваемые  в качестве таковых | | от 101  до 150  человек | от 151  до 250  человек | | от 251  до 330  человек | от 331  до 400  человек | от 401  до 550  человек | от 551  до 725  человек | 726 и более человек | |
| **1.** | **Руководящие работники** | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Директор | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | |
| 1.2. | Заместитель директора  (по учебной, воспитательной,  учебно-воспитательной,  учебно-методической,  учебно-информационной работе и т.д.).  **Дополнительно:** | | 0,5 | 0,75 | | 1,25 | | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0  на  каждые  последующие150  человек 0,5 | |
| - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; | | - | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | |
| - 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 | 1,0 | | 1,0 |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | | - | - | | - | | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | - | - | | - |
| 1.6. | Заведующий столовой | | - | - | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Социальный педагог | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0  на каждые последующие  150 человек  0,25 |
| 2.2. | Педагог-психолог | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0  на каждые  последующие  150 человек  0,25 |
| 2.3. | Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | | 1 |
| 2.4. | Учитель-логопед | | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Мастер производственного  обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования) | | 0,25 | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 2.6. | Воспитатель | | 1,0 на 1 группу продленного дня | | | | | | | | | | |
| 2.7. | Педагог дополнительного  образования | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 | | 2,0  на каждые  последующие  100 человек  0,25 |
| 2.8. | Педагог-организатор, тьютор | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 2.9. | Старший вожатый | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | | 2,0 |
| 2.10. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| **3.** | **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | | - | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается) | 0,10 | | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | | 0,5 | | 0,5 | | 1 | 1 | 1,5 | 1,5 | | 2,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию  компьютеров и оргтехники) | 1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | | | | | | | | |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) |  | | - | | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) | | | | | | | |
| 3.6. | Инженер-программист | - | | - | | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) | | | | | | | |
| 3.7. | Системный администратор | - | | - | | - | | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц 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.) | | - | - | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | | - | - | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений  **Дополнительно:** | | 1,0 | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м. убираемой  площади | | | | | | | | | |
| Уборщик производственных и служебных помещений | | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены | | | | | | | | | | |
| 4.4. | Дворник | | - | - | | 1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией | | | | | | | |
| 4.5. | Сторож | | из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации | | | | | | | | | | |
| 4.6. | Повар | | 0,75 | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 | 1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание | | | | |
| 4.7. | Подсобный рабочий | | 0,25 | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | | 2,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | | - | - | | 0,25 | | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | | 1,0 |
| 4.9. | Кладовщик | | - | - | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 4.10. | Водитель | | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | |
| **5.** | **Административно-хозяйственный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Главный бухгалтер | | - | - | | - | | - | - | 1 | 1 | | 1 |
| 5.2. | Бухгалтер (на правах  главного) | | - | 0,5 | | 0,5 | | 1 | 1 | - | - | | - |
| 5.3. | Бухгалтер | | - | - | | - | | - | - | 1 | 1 | | 1 |
| 5.4. | Кассир | | - | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | | 1 |
| 5.5. | Механик | | 0,5 ставки на организацию, имеющей единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | |

Таблица 2

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся** | | | | | | | | | | | |
| малокомплектные, а также  рассматриваемые  в качестве таковых | от 61  до 100  человек | | | | от 101  до 150  человек | | от 151 до 250 человек | | от 251  до 330 человек | | от 331 и более человек |
| **1.** | **Руководящие работники** | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Директор | 1,0 | 1,0 | | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель директора  (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической,  учебно-информационной работе и тд.).  **Дополнительно:** | 0,25 ставки при наличии свыше 7 классов-комплектов | 0,5 | | | | 0,75 | | 1,0 | | 1,0 | | 1,5  на  каждые последующие  150 человек |
| - для общеобразовательных организаций имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; | - | 0,25 | | | | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками. | 0,25 за каждую площадку, но не более 1,0 | | | | | | | | | | | |
| 1.3. | Заместитель директора по  административно-хозяйственной работе | - | - | | - | | | | - | | - | | 1,0 |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | - | - | | - | | | | - | | 1,0 | | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | - | 0,25 | | 0,5 | | | | 1,0 | | 1,0 | | - |
| 1.6. | Заведующий столовой | - | - | | - | | | | - | | 0,5 | | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Социальный педагог | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 2.2. | Педагог-психолог | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| 2.3. | Учитель-логопед | - | - | | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов | | | | | | | | |
| 2.4. | Воспитатель | 1,0 на 1 группу продленного дня | | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Педагог дополнительного образования | 0,25 | 0,25 | | 0,5 | | | | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 |
| 2.6. | Педагог-организатор, тьютор | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | | | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 |
| 2.7. | Старший вожатый | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,5 |
| 2.8. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | | 0,25 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,5 |
| **3.** | **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | - | | - | | | | - | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | 0,25 | | 0,25 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | 0,10 | 0,10 | | 0,10 | | | 1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | | |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | - | - | | - | | | | - | | | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) | |
| 3.6. | Инженер-программист | - | - | | - | | | | - | | | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) | |
| 3.7. | Системный администратор | - | - | | - | | | | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | |
| **4.** | **Младший обслуживающий персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Рабочий по комплексному  обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник,  электромонтер, столяр и т.д.) | - | | 0,10 | | | 0,10 | | 0,5 | | 0,75 | | 1,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | - | | - | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,75 | | 1,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений  **Дополнительно:** | 1,0 | | 1,0 | | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой  площади | | | | | | | |
| Уборщик производственных и служебных помещений | - | | - | | - | | - | | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися2 смены | | | |
| 4.4. | Дворник | - | | - | | | 1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией | | | | | | |
| 4.5. | Сторож | из расчета 2,0 на одно здание общеобразовательной организации | | | | | | | | | | | |
| 4.6. | Повар | 0,75 | | 1,0 | | | 1,5 | | 1,5 | | 1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание | | |
| 4.7. | Подсобный рабочий | 0,25 | | 0,25 | | | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | - | | - | | | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 |
| 4.9. | Кладовщик | - | | - | | | 0,25 | | 0,25 | | - | | - |
| 4.10. | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | |
| **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 |
| 5.5. | Механик | 0,5 ставки на организацию, имеющей единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | |

Приложение 2

к примерному положению об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации

**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 |
| 12 | Наличие групп дошкольного образования в Организациях | За каждую группу | 10 |
| 13 | Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения | За каждого обещающегося | 0,5 |
| 14 | Наличие статуса региональной инновационной площадки | За каждый вид | 5 |
| 15 | Наличие обучающихся по инклюзивному обучению | За каждого обещающегося | 10 |

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

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

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I группа** | **II группа** | **III группа** | **IV группа** |
| свыше 550 | 550 | 310 | до 130 |

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации

**Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| Критерий 1. Результативность учебной деятельности | | |
| 1.1. | Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, в общей численности детей школьного возраста микрорайона:  - 100%;  - ниже 100%. | 2,0  0 |
| 1.2. | Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике:  - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше среднего балла по региону. | 0  1,0  1,5 |
| 1.3. | Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку:  - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше среднего балла по региону. | 0  1,0  1,5 |
| 1.4. | Численность выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании:  - наличие;  - отсутствие;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 1.5. | Численность выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании:  - наличие;  - отсутствие;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 1.6. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (русский язык), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.7. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (математика), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.8. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (окружающий мир), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.9. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (комплексная работа), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.10. | Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся:  - да;  - нет. | 2,0  0 |
| 1.11. | Доля обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования, в общей численности обучающихся на уровне основного общего образования:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.12. | Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, в общей численности выпускников 11 классов:  - свыше 65%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0,5 |
| 1.13.1. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  1,0 |
| 1.13.2. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,5 |
| 1.13.3. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2  0  3,0 |
| 1.14.1. | Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.14.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.14.3.. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,0 |
| 1.15.1. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти муниципалитета, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями муниципалитета:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.15.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти региона, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями региона (профессиональные организации, организации ВПО, ДПО):  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,0 |
| Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности | | |
| 2.1. | Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект):  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года;  - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. | 0  1,0  1,0 |
| 2.2. | Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект):  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года;  - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. | 0  1,0  1,0 |
| 2.3.1. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  1,0 |
| 2.3.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,5 |
| 2.3.3. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2,0  0  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 размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.4. | Периодичность обновления информации на школьном сайте:  - еженедельно;  - ежемесячно;  - ежеквартально. | 1,0  0,5  0 |
| 4.5. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.6. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.7. | В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы государственно-общественного управления:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.8. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.9. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию программы развития:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.10. | Периодичность выпуска школьной газеты:  - еженедельно;  - 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, учащихся, родителей) | | |
| 5.1. | Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях, в общей численности обучающихся:  - от 10% до 25%;  - свыше 25%;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  1,0  1,0 |
| 5.2. | Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях, в общей численности обучающихся:  - от 5% до 10%;  - свыше 10%;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  1,0  1,0 |
| 5.3. | Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО:  - да;  - 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;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 5.13. | Численность обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере:  - 1 и более;  - 0;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 5.14. | Обеспеченность обучающихся учебниками:  - менее 100%;  - 100%; | 0  2,0 |
| 5.15. | Наличие службы школьной медиации:  - да;  - 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 – педработник: |  |
|  | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей:  Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 15,7.  - ниже среднего значения по региону;  - 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 победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - да;  - нет;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2,5  0  1,5 |
| 7.5.3. | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - да;  - нет;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  0,5 |
| 7.6. | Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист":  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.7. | Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников:  - до 15%;  - 15% и более;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 7.8. | Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.):  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.9. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:  - до 25%;  - 25% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  1,0 |
| 7.10. | Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:  - до 70%;  - 70% и более. | 0  2,0 |
| 7.11. | Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 7.12. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных),учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками:  - больше в сравнении с прошлым учебным годом;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 1,0  0 |
| 7.13. | Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.14. | 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, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  0,5  1,0 |
| 7.22. | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  1,5 |
| 7.23. | Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  0,5  0,5 |

Приложение 4

к примерному положению об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) общеобразовательных организаций**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1 | от 196 до 181 | 1 |
| 2 | от 181 до 166 | 0,9 |
| 3 | от 166 до 151 | 0,8 |
| 4 | от 151 до 136 | 0,7 |
| 5 | от 136 до 121 | 0,6 |
| 6 | от 121 до 106 | 0,5 |
| 7 | от 106 до 91 | 0,4 |
| 8 | от 91 до 76 | 0,3 |
| 9 | от 76 до 61 | 0,2 |
| 10 | от 61 до 46 | 0,1 |
| 11 | ниже 46 | 0 |

Приложение 5

к примерному положению об оплате труда в бюджетной общеобразовательной организации

**Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель (П)** | **Индикатор (И)** | **Схема расчета** | **Шкала оценивания индикатора** |
| Критерий (К1): **Успешность учебной работы** (динамика учебных достижений обучающихся) | | | |
| 1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика  (П1) | Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5» ,%[[13]](#footnote-13)  (И 1.1.1) | (Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100% | Максимальный балл = 5.  от 100% до 70% = 5 баллов;  от 69% до 40% = 4 балла;  от 39% до 25% = 3 балла;  от 24% до 10% = 2 балла;  менее 10%= 0 баллов. |
|  | Динамика учебной успешности, %  (И 1.1.2) | (Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 48% = 5 баллов;  от 47% до 25% = 4 балла;  от 24% до 10% = 3 баллов;  от 9% до 5% = 2 балла;  от 4% до 0% = 1 балл. |
| 1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности  (П2) | Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся  (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)  (И 1.2.1) | | 3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении |
| 1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы)  (П3) | 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 оценивании, %[[14]](#footnote-14)  (И 1.3.2) | Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания | Максимальный балл = 20  от 0до ±(5-15)% = 20 баллов;  ±(16-20)% = 10 баллов;  ±(21-25)%= 0баллов;  ±(26 и более)%= -10 баллов. |
| Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону,%  (И 1.3.3) | (Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100% | Максимальный балл = 20  свыше 10%=20 баллов  от 5%до10%=10 баллов  от 0 до 5%%=2 балла |
| 1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах)  (П4) | Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.  (И 1.4.1) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия | Количество баллов определяется:  - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся;  - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня.  1. При участии в очных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 20 баллов;  - призер = 16 баллов;  - лауреат = 12 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 15 баллов;  - призер = 12 баллов;  - лауреат = 10 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 8 баллов;  - лауреат = 5 баллов.  ***Муниципальный уровень*:**  - победитель = 5 баллов;  - призер = 3 балла;  - лауреат = 2 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень***:  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл. |
| **Критерий (К2):Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя** | | | |
| 2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали)  (П5) | Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д.  (И 2.5.1) | (Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 50% = 4 баллов;  от 49% до 30% = 3 балла;  от 29% до 10% = 2 балла;  меньше 10% = 0 баллов. |
| Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету  (И 2.5.2.) | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д. | 3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности  (Максимальный балл -9 баллов) |
| 2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета  (П6) | Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (И2.6.1):  а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;  б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;  в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;  г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;  д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета | 3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (Максимальный балл -15 баллов) |
|  | Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности  (И 2.6.2) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:  *- международный уровень = 20 баллов;*  *- всероссийский уровень = 15 баллов;*  *- региональный уровень* = 10 баллов;  *- муниципальный уровень* = 5 баллов;  - уровень школьного округа = 3 балла;  *- уровень ОО* = 2 балла. |
| **Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя** | | | |
| 3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов  (П 7) | Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч. разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др..  (И 3.7.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:  *- региональный уровень* = 20 баллов;  *- муниципальный уровень* = 12 баллов;  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| 3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий  (П8) | Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков).  (И 3.8.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий.  *- региональный уровень* = 20 баллов;  - *муниципальный уровень* = 12 баллов.  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога  (И 3.8.2) | Прямая ссылка на Интернет-ресурс | Максимальный балл = 5.  Собственный сайт/блог = 5. Баллов  Страница на сайте ОО = 3 балла. |
| 3.3. Результативность 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.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла. |
| 3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя  (П10) | Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях  (И 3.10.1) | Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции | Количество баллов определяется путём суммирования:  - при условии участия в нескольких конференциях;  - при статусе докладчика/участника web-конференции.  - международный уровень = 10 баллов;  - всероссийский уровень = 7 баллов;  - региональный уровень = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла.  - уровень ОО = 1 балл.  Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня. |
| 3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных)  (П11). | Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация  (И 3.11.1) | Выходные данные публикации | Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.  Максимальный балл =5.  - региональный уровень и выше = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла;  - уровень ОО = 1 балл.  Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла. |
| 3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12) | Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки  (И 3.12.1) | Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя | Максимальный балл = 5.  Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов.  Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла.  Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл. |
| 3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования  (П13) | 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 уровень:***  ***-***  эксперт = 5 баллов;  - член жюри = 3 балла. |
| **Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя** | | | |
| 4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями  (П. 15) | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя.  (И 4.15.1) | | Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов. |
| Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельности учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе)  (И4.15.2) | (Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 60% = 4 балла;  от 59% до 40% = 3 балла;  от 39% до 20% = 1 балл;  менее 20% = 0 баллов. |

Под **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.

Приложение №2

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района

от 09.02.2018 г. №106

**Примерное**

**положение об оплате труда в бюджетной организации дополнительного образования**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в организации дополнительного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. [№ 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I) «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования (далее – Организация) за счет средств муниципального бюджет и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников организации дополнительного образования формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), 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 организации дополнительного образования 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 организации дополнительного образования.

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом 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 организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации дополнительного образования.

# 3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х S где:

S – стимулирующая доля ФОТдоо (15-20%)[[15]](#footnote-15).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) организации дополнительного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12% [[16]](#footnote-16).

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 наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

- организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

- образовательная организация в двухсменном или круглосуточном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%[[17]](#footnote-17):

4.4. Оплата труда работников организации дополнительного образования производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

**5. Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников организации дополнительного образования определяется по следующей формуле:

, где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты;

**МП** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)[[18]](#footnote-18);

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

**Дмрот** – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательства РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально

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

Таблица 1

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер **Кн** | Примечания |
| 1. | Всем работникам[[19]](#footnote-19) при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[20]](#footnote-20).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;  - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1,02 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1,03 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1,05 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1,07 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный …»); | 1.2 |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 |
| 4 | За работу с высокотехнологичным оборудованием | 1.8 |  |
| 5. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые[[21]](#footnote-21) заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной 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.  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.. |
| 5.1. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 1.2 |
| 5.2. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием; | 1.25 |
| 5.3. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 5.4. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием. | 1.3 |

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



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 педагогических работников в организации дополнительного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

 , где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

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

**Фн** - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

В пределах фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

**К** - индивидуальный коэффициент для организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов, который рассчитывается по формуле

,

где:

***ФОТ*** – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда организации дополнительного образования;

***ФОТф*** – фонд оплаты труда педагогов, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+К+Ср+Мпр, где:**

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**К** - выплаты компенсационного характера;

**Ср** – стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо**  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

- за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

- по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**Обаз** – базовый оклад;

**Кг.от** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кдоп** – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

, где

Ккат – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

Кзв– коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

- заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;

- почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

Кперс.- персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией. Определение группы оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования утверждается нормативно-правовым актом учредителя.

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот = 3,0;

2 группа – Кгот = 2,5;

3 группа – Кгот = 2,0;

4 группа – Кгот = 1,5.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается учредителем сроком на 1 год.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

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

 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 (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

 где,

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1 (k1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достижения образовательной организацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования образовательных организаций дополнительного образования. Диапазон **Кстр** устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 2). и утверждается приказом отдела по образованию, спорту и работе с молодежью на основание региональной системы рейтингования организаций);

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 образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % и рассчитываются пор следующей формуле:

ОДзр=Обаз×Кг.от×(1-К)×Кн, где

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера;

Обаз**-** базовый оклад руководителя по видам организаций утверждается постановлением администрации Нижнедевицкого муниципального района, (ежегодно);

Кг.от – за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

К - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера на 10%-50% относительно должностного оклада руководителя

Кн - коэффициент повышающей надбавки утверждается приказом руководителя образовательной организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

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

**7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. 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)).

7.2. 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 вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты **з**а работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

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

7.3. 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 общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. 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 ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации дополнительного образования** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования, 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 разрабатываются учредителем организации дополнительного образования и могут быть дополнены на уровне самих организаций.

Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых 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, показателей и условий их выплаты.

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

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

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

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- 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, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации дополнительного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В организации дополнительного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

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

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

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

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

* выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* 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.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

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

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

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

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение № 1

к примерному положению

об оплате труда в бюджетной организации

дополнительного образования

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности организации дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Критерий 1. Результативность образовательной деятельности** | | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся:  - свыше 95%;  - 85-95%;  - до 85% | 1,0  0,5  0 |
| 1.2. | Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.3. | Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.4. | Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.5. | Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.6. | Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ:  - отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.7. | Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.8. | Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.9. | Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.10. | Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.11. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 1.12. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,5 |
| 1.13. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  2,0 |
| 1.14. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  2,5 |
| 1.15. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 1.16. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.17. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  0,5 |
| 1.18. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  0,5 |
| 1.19. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  0,5 |
| 1.20. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  1,0 |
| 1.21. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  1,5 |
| 1.22. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  2,0 |
| 1.23. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.24. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 1.25. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  3,0 |
| 1.26. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на международном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  3,5 |
| 1.27. | Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.28. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады):  - до 20%  - 20-50%  - более 50%  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| 1.29. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением и обеспеченного за счет внебюджетных источников финансирования (родительские средства, спонсоры и др.), (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, выездные смены в стационарных лагерях):  - до 20%  - 20-50%  - более 50%  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0  0,5 |
| 1.30. | Количество объединений, имеющих звание «образцовый» коллектив:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  3,0  0,5 |
| **Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий** | | |
| 2.1. | Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 2.2. | Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений:  - 0 – 2 Мбит/с;  - более 2 Мбит/с | 1,0  2,0 |
| 2.3. | Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией** | | |
| 3.1. | Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.2. | Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.3. | Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.4. | Частота обновления информации на сайте ОО чаще 1 раза в месяц:  - нет;  - да | 0  2 |
| 3.5. | Наличие программы развития:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.6. | Количество программ, проектов и др., реализованных за счет средств грантодателей:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.7. | Количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 3.8. | Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)** | | |
| 4.1. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности:  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.2. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности:  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.3. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.):  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.4. | Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 4.5. | Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 4.6. | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  - нет;  - да | 0  0,5 |
| 4.7. | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  - нет;  - да | 0  0,5 |
| 4.8. | 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  1,0 |
| 4.9. | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  - 1 и более;  - 0;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.10. | Наличие «доступной среды»:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 5. Эффективность экономической деятельности** | | |
| 5.1. | Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - менее 65%;  - от 65 до 70%;  - свыше 70% | 0  1,0  2,0 |
| 5.2. | Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - свыше 15%;  - от 12 до 15%;  - менее 12% | 0  1,0  2,0 |
| 5.3. | Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - менее 15%;  - от 15 до 25%;  - свыше 25% | 0  1,0  2,0 |
| 5.4. | Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров:  - свыше 5%,  - больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.5. | Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.6. | 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  1,0  1,0 |
| 5.7. | Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| **Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами** | | |
| 6.1. | Наличие вакансий на должности педагогических работников:  - да;  - нет;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.2. | Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:  - нет;  - да | 0  2,0 |
| 6.3. | Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 6.4. | Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды:  - нет;  - да | 0  1,5 |
| 6.5. | Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды:  - нет;  - да | 0  2,0 |
| 6.6. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 6.7. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 6.8. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 6.9. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,5 |
| 6.10. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.11. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,0 |
| 6.12. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,5 |
| 6.13. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  2,0 |
| 6.14. | Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет:  - свыше 10%;  - свыше 20%;  - свыше 30%;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 1  1,5  2,0  0,5 |
| 6.15. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  - до 20%,  - 20% и более,  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.16. | Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  - до 50%;  - 50-75%;  - от 75% и выше;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.17. | Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.18. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.19. | Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 6.20. | Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.21. | Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  1,5 |
|  | **Итого** | **141,0** |

Приложение № 2

к примерному положению

об оплате труда в бюджетной организации

дополнительного образования

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) профессиональных образовательных организации**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1 | от 141 до 132 | 1 |
| 2 | от 132 до 122 | 0,9 |
| 3 | от 122 до 112 | 0,8 |
| 4 | от 112 до 101 | 0,7 |
| 5 | от 101 до 90 | 0,6 |
| 6 | от 90 до 79 | 0,5 |
| 7 | от 79 до 68 | 0,4 |
| 8 | от 68 до 57 | 0,3 |
| 9 | от 57 до 46 | 0,2 |
| 10 | от 46 до 35 | 0,1 |
| 11 | ниже 35 | 0 |

Приложение № 3

к примерному положению

об оплате труда в бюджетной организации

дополнительного образования

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб**

**управления образовательными учреждениями**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 4 | 5 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных: |  |  |
|  | клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 5. | Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. | Количество работников в образовательном учреждении | - за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию,  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 9. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение:  - до 100 человек  - от 100 до 200 человек  - свыше 200 человек | до 20  до 30  до 50 |
| 11. | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): |  |  |
|  | - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | - за каждую группу дополнительно | 5 |
|  | - учебно-тренировочных групп | -за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
|  | - групп спортивного совершенствования | - за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
|  | - групп высшего спортивного мастерства | - за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 13. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | За каждый вид | до 15 |
| 14. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 15. | Наличие:  - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | За каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 16. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | находящихся на балансе образовательных учреждений | до 30 |
| в других случаях | до 15 |
| 17. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | до 50 |
| 18. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 19. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 21. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

**Группы оплаты труда для руководителя образовательной организации дополнительного образования в зависимости от суммы баллов.**

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I группа** | **II группа** | **III группа** | **IV группа** |
| свыше 300 | до 300 | до 250 | до 100 |

Приложение № 4

к примерному положению

об оплате труда в бюджетной организации

дополнительного образования

**Примерные критерии оценки качества труда педагога дополнительного образования (ДО)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | | | **Показатели** | **Расчет показателя** | | **Шкала** | **Максимальное число баллов по критериям** |
| **1** | **2** | | | **3** | **4** | | **5** | **6** |
| **1.** | Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.) | | | Качество освоения программ: К1 | Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся | | От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл Не более 15 баллов | **40** |
| Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. К2 | Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней | | От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,48 - 8 баллов; от 0,47 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,08 - 4 балла Не более 10 баллов |
| Динамика личных достижений обучающихся К3 | Доля обучающихся, получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях | | От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов; от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла Не более 10 баллов |
| Пример: [К1](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1101) - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, 70/150 = 0,47 - 6 баллов. [К2](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1002) - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, 50/150 = 0,33 - 5 баллов. [К3](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1003) - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами школьных олимпиад соответствующей направленности - 50; 50/150 = 0,33 - 4 балла. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 1: 6 + 5 + 4 = 15 баллов. | | | | | | | | |
| **2** | Эффективность организации воспитательной деятельности | | | Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке К4 | | Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов | 20 |
|  |  | | | Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися К5 | | Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов |  |
| Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) К6 | | Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов |
| Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога К7 | | Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,04 - 1 балл Не более 5 баллов |
| Пример: [К4](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1004) - обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, 10/50 = 0,2 - 2 балла. [К5](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1005) - успешно реализующих программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, 8/70 = 0,11 - 1 балл. [К6](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1006) - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50; 50/150 = 0,33 - 2 балла. [К7](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1007) - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, - 20; 20/150 = 0,13 - 1 балл. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 2: 2 + 1 + 2 + 1 = 6 баллов. | | | | | | | | |
| 3. | | Обобщение и распространение передового педагогического опыта | Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К8 | | | Количество мероприятий | Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл Не более 5 баллов | 5 |
| Пример: [К8](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1008) - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл за каждое мероприятие - 3 балла. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 3: 3 балла. | | | | | | | | |
| 4. | | Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. К9 | | | Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе | В зависимости от сложности, объема и результативности работы - до 5 баллов | 5 |
| Пример: [К9](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1009) - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме - 5 баллов. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 4: 5 баллов. | | | | | | | | |
| 5. | | Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (иформационно-коммуникационных, здоровьесберегающих) | Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры;здоровьесберегающих технологий К10 | | | Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий | На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов | 5 |
| Пример: [К10](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1010) - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы - 5 баллов. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 5: 5 баллов. | | | | | | | | |
| 6. | | Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре К11 | | Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе) | | Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 баллов Не болев 5 баллов | 5 |
| Пример: [К11](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1011) - повышение квалификации в ИПК - 2 балла. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 6: 2 балла. | | | | | | | | |
| 7. | | Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся | Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся К12 | | Количество положительных голосов/количество опрошенных | | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов | 5 |
| Пример: [К12](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1012) - количество положительных голосов - 100; количество опрошенных - 120; 100 /120 = 0,8 - 5 баллов. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 7:5 баллов. | | | | | | | | |
| 8. | | Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся | Сохранность контингента К13 | | Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора | | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов | 5 |
| Пример: [К13](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1013) - обучается 110 чел., было зачислено - 120; 110/120 = 0,92 - 5 баллов. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 8: 5 баллов. | | | | | | | | |
| 9. | | Своевременность выполнения приказов, распоряжений, рекомендаций директора и вышестоящих организаций, учреждений, ведомств | Отражает специфику образовательного учреждения К14 | |  | | Не более 10 баллов | 10 |
| Пример: [К14](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1014) - педагог осваивает и внедряет в практику работы приказы и.т.д.- 10 баллов. | | | | | | | | |
| Итого по критерию 9: 10 баллов. | | | | | | | | |
| Всего: 56 баллов из 100 возможных. | | | | | | | | |

Приложение №3

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района

От 09.02. 2018 г. № 106

**Положение**

**об оплате труда в казенной общеобразовательной организации**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня2012 г.[№ 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I)«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году, и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

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

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

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

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

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), 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 общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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 общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

# 3. Формирование фонда оплаты труда

# общеобразовательной организации

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

, 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.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоо = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоо × ш, где:

**ш** – стимулирующая доля ФОТоо.

Фактическая доля ФОТст ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 10 до 15% от общего ФОТ[[22]](#footnote-22).

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

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп**, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – 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:

ФОТу= ФОТаз+ФОТназ+Вкх, где:

ФОТаз – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТназ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

Вкх – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли ФОТаз – не более 90%, ФОТназ– не менее 10%.

Конкретное соотношение между ФОТаз и ФОТназ 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 %[[23]](#footnote-23) от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных в соответствии с приказами департамента, к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 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 режиме[[24]](#footnote-24).

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

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

**5. Расчет заработной платы работников**

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

**,** где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)[[25]](#footnote-25);

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

**Дмрот** – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательства РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

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

Таблица 1

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

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **РазмерКн** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[26]](#footnote-26).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Учителям, получившим статус «Учитель-методист» | 1,4 | Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области |
| 3. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 3.1. | - от 3 до 5 лет | 1.02 |
| 3.2. | - от 5 до 10 лет | 1.03 |
| 3.3. | - от 10 до 15 лет | 1.05 |
| 3.4. | - свыше 15 лет | 1.07 |
| 4. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 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[[27]](#footnote-27)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять летс даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 5.1. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 1.2 |
| 5.2. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 1.25 |
| 5.3. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 5.4. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 1.3 |
| 6. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения). | 1.2 |  |
| 7. | Специалистам логопедических пунктов | 1.2 |  |
| 8 | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 1,8 | Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога. |
| 9. | Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 1,05 | За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения |
| 10 | Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия): |  | Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи |
| 10.1 | - за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида | 1,1 |
| 10.2 | - за каждый удаленный класс | 1,2 |

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



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:

**,** где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Оаз** – оплата за аудиторную занятость;

**Оназ**– оплата за неаудиторную занятость.

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

, где:

**Б**– оклад по ПКГ(Приложение 8 к настоящему приказу);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

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

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

Таблица 2.

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

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

Таблица 3.

**Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предметы** | **Показатели** | | | | | | **Сумма баллов** | **Значение Кпр** |
|  | **ЕГЭ** | **Подготовка** | **Лабораторные** | **Условия** | **Тетради** | **ТБ** |
| 1. | Начальная школа |  | 1 |  |  | 2 |  | 3 | 1,1 |
| 2. | Русский язык, | 2 | 1 |  |  | 2 |  | 5 | 1,15 |
| 3. | Литература | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 4. | Иностранный язык | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 5. | Математика | 2 | 0,5 |  |  | 2 |  | 4,5 | 1,15 |
| 6. | История, обществознание, экономика, право | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 7. | Естествознание |  | 0,5 | 1 |  |  |  | 1,5 | 1,05 |
| 8. | География | 1 | 0,5 |  |  | 1 |  | 2,5 | 1,1 |
| 9. | Физика | 1 | 0,5 | 1 |  | 1 |  | 3,5 | 1,15 |
| 10. | Химия | 1 | 0,5 | 1 | 1 |  | 1 | 4,5 | 1,15 |
| 11. | Биология | 1 | 0,5 | 1 |  |  |  | 2,5 | 1,1 |
| 12. | Информатика и ИКТ | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 | 4 | 1,15 |
| 13. | Изобразительное искусство, МХК |  | 0,5 |  |  |  |  | 0 | 1 |
| 14. | Черчение |  | 0,5 |  |  | 1 |  | 1,5 | 1,05 |
| 15. | Технология, трудовое обучение |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 16. | Физическая культура |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 17. | Музыка |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 18. | ОБЖ |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

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

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

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

Таблица 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Значение коэффициентов | Показатели |
| 1 | 0,2 | На уроке объединены учащиеся из 2-х классов |
| 2 | 0,3 | На уроке объединены учащиеся более чем из 2-х классов |

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

; где

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

, где:

***ФОТаз*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

***ФОТазф*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей который рассчитывается по формуле:



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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

Оаз = Оч+ Осп, где

**Оч** - оплата за часы педагогической нагрузки;

**Осп** - 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:

**Оч = Сч × Н × Уп × Кпр × Кн × К**, где:

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

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

где:

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

***ФОТаз*** - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

***Кпр.ср*.** – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

***Ккв.ср.***– средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

*а1*- количество обучающихся в первых классах;

*а2* - количество обучающихся во вторых классах;

*аЗ* - количество обучающихся в третьих классах;

….

*a11*- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

*в1* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

*в2* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

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

*в11* - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

**Н** - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

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

**Кн** – 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

, где:

***ФОТаз*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

***ФОТазф*** – 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:

Осп = Оч × (Кгр × Кк), где

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

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

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

**Вариант 1.**

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

Оплата за неаудиторную занятость (Оназ) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

Оназ= Сч × Н × Упназ, где:

**Н** – количество обучающихся;

**Упназ** – количество часов неаудиторной занятости( в месяц).

**Вариант 2.**

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

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом (Скл-час) определяется по формуле:

, где:

**ФОТаз**- 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 (Оназ) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

Оназ= Скл-час × Упназ, где:

**Упназ** – 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. | Он-лайн 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. | | |

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+Ср+Мпр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**Ср**– стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо** – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

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

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**Б** – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету[[28]](#footnote-28);

**Кгот** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кзв** – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

**Скв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия[[29]](#footnote-29)), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации;

**К *кор -*** корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

, где

ФОТ рук.пл. – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда общеобразовательной организации, в соответствии с п 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

ФОТ рук.факт. –фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившейся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:



Индивидуальный коэффициент (Ккор) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение (Ккор) больше 1, то применять (Ккор)=1.

**Кэф**- коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

; где

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной () нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной (), нормативное значение доли ФОТ педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного (,нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

К1, К2, К3 не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (К1, К2, К3) = 1

Таблица 6.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **п/п** | **Наименование группы образовательных организаций** | **Средняя наполняемость в классах, чел.** | **Количество**  **обучающихся на одного педработника** |
| 1 | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей | 25 | 15,7 |
| 2 | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей | 22 | 14,5 |
| 3 | Общеобразовательныеорганизациисуглубленнымизучениеминостранныхязыков | 25 | 13 |
| 4 | Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным | 18 | 12 |
| 5 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:  - средние 101-154;  - основные 61-126;  - начальные 11-56. | 12,1 | 9,0 |
| 6 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:  - средние до 100;  - основные до 60;  -начальные до 10. | 6,2 | 5,2 |

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

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

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – Кгот= 2,5

2 группа – Кгот= 2,2

3 группа – Кгот= 1,9

4 группа – Кгот= 1,6

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

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 (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

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 (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1 (k1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

Zi=Rim×Tim, где

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

Rim – размер компенсации за один календарный день (в рубля);

Tim – количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (Rim) 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.

**8. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

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

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

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

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кр** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды работ** | **Значение**  **Кр** |
| 1. | Классное руководство: | 0,25 |
| 2. | Заведование вечерним, заочным отделением | 0,15 |
| 3. | Заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| 4. | Заведование учебными мастерскими | 0,10 |
| 5. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | 0,15 |
| 6. | Руководство музеем | 0,10 |
| 7. | Руководство методическим объединением, кафедрой | 0,10 |
| 8. | Руководство научным обществом обучающихся | 0,10 |
| 9. | Другие |  |
| 10. | Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами) | 0,20 |
| 11. | Руководство первичной профсоюзной 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»[[30]](#footnote-30) | 1,0 |
| 14 | Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов»[[31]](#footnote-31) | 1,0 |
| 15 | Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей[[32]](#footnote-32) | 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 |
| 17 | За ведение дневника ру:  100 чел и более | до 0,2 |
|  | от 50 чел до 100 чел. | до 0,15 |
|  | от 50 чел до 30 чел. | до 0,10 |
|  | от 30 чел и менее | до 0,08 |
| 18 | Работа со школьным сайтом | до 0,10 |
| 19 | Работа с сайтами zakupki.gov.ru. bus.gov.ru. ведение финансового мониторинга и.т.д. | до 0,30 |
| 20 | За организацию безопасной перевозки детей и безопасность дорожного движения | до 0,30 |
| 21 | За сопровождение детей в пути следования по школьным маршрутам:  от 150 км до 200 км | до 0,98 |
|  | от 150 км до 100 км | до 0,78 |
|  | от 100 км до 50 км | до 0,59 |
|  | от 50 км и менее | до 0,30 |
| 22 | За введение документации по организации питания школьников | до 0,10 |
| 23 | За ведение делопроизводства | до 0,10 |
| 24 | За напряженность труда водителю | до 0,50 |
| 25 | Работа по организации охраны труда в организации | до 0,1 |
| 26 | Организация и проведения летнего оздоровительного отдыха детей | до 0,2 |

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

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.

**9. Стимулирующие выплаты**

9.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

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

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5[[33]](#footnote-33) к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (Таблица 9).

Таблица 9.

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 неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении | Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска | За каждого ученика 2б |
| 1.2. | Динамика учебных достижений | Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода. | За каждого ученика 2б |
| 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. | За каждого ученика 3б |
| 1.4. | Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА | Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска | до 5б |
| 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 | до 10б |
| 2. | **Воспитательная работа** | | |
| 2.1 | Работа с обучающимися группы риска | Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов | до 5б |
| 2.2. | Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска | Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска | до 5б |
| 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) | За каждого ученика 3б |
| 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 | За каждое мероприятие 2б |
| 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 | За каждый вид 3б |

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

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

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

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

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

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

- приневыполненииилинесвоевременномвыполненииприказовираспоряжений, других локальных нормативных актов;

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

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

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

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

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

**10. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

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

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

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

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

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

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

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

По письменному заявлению работника производится:

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

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

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

Приложение 1

к примерному положению об оплате труда в казенной общеобразовательной организации

**Штатное расписание руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала средних общеобразовательных организаций**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | | **Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся** | | | | | | | | | | |
| малокомплектные, а также  рассматриваемые  в качестве таковых | | от 101  до 150  человек | от 151  до 250  человек | | от 251  до 330  человек | от 331  до 400  человек | от 401  до 550  человек | от 551  до 725  человек | 726 и более человек | |
| **1.** | **Руководящие работники** | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Директор | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | |
| 1.2. | Заместитель директора  (по учебной, воспитательной,  учебно-воспитательной,  учебно-методической,  учебно-информационной работе и т.д.).  **Дополнительно:** | | 0,5 | 0,75 | | 1,25 | | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0  на  каждые  последующие150  человек 0,5 | |
| - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; | | - | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | |
| - 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 | 1,0 | | 1,0 |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | | - | - | | - | | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | - | - | | - |
| 1.6. | Заведующий столовой | | - | - | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Социальный педагог | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0  на каждые последующие  150 человек  0,25 |
| 2.2. | Педагог-психолог | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0  на каждые  последующие  150 человек  0,25 |
| 2.3. | Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | | 1 |
| 2.4. | Учитель-логопед | | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Мастер производственного  обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования) | | 0,25 | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 2.6. | Воспитатель | | 1,0 на 1 группу продленного дня | | | | | | | | | | |
| 2.7. | Педагог дополнительного  образования | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 | | 2,0  на каждые  последующие  100 человек  0,25 |
| 2.8. | Педагог-организатор, тьютор | | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 2.9. | Старший вожатый | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | | 2,0 |
| 2.10. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| **3.** | **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | | - | | 0,5 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается) | 0,10 | | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | | 0,5 | | 0,5 | | 1 | 1 | 1,5 | 1,5 | | 2,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию  компьютеров и оргтехники) | 1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | | | | | | | | |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) |  | | - | | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) | | | | | | | |
| 3.6. | Инженер-программист | - | | - | | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) | | | | | | | |
| 3.7. | Системный администратор | - | | - | | - | | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц 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.) | | - | - | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | | - | - | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | | 2,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений  **Дополнительно:** | | 1,0 | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м. убираемой  площади | | | | | | | | | |
| Уборщик производственных и служебных помещений | | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены | | | | | | | | | | |
| 4.4. | Дворник | | - | - | | 1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией | | | | | | | |
| 4.5. | Сторож | | из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации | | | | | | | | | | |
| 4.6. | Повар | | 0,75 | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 | 1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание | | | | |
| 4.7. | Подсобный рабочий | | 0,25 | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | | 2,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | | - | - | | 0,25 | | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | | 1,0 |
| 4.9. | Кладовщик | | - | - | | 0,5 | | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 |
| 4.10. | Водитель | | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | |
| **5.** | **Административно-хозяйственный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Главный бухгалтер | | - | - | | - | | - | - | 1 | 1 | | 1 |
| 5.2. | Бухгалтер (на правах  главного) | | - | 0,5 | | 0,5 | | 1 | 1 | - | - | | - |
| 5.3. | Бухгалтер | | - | - | | - | | - | - | 1 | 1 | | 1 |
| 5.4. | Кассир | | - | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | | 1 |
| 5.5 | Механик | | 0,5 ставки на организацию, имеющей единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | |

Таблица 2

**Штатное расписание руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала основных общеобразовательных организаций**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся** | | | | | | | | | | | |
| малокомплектные, а также  рассматриваемые  в качестве таковых | от 61  до 100  человек | | | | от 101  до 150  человек | | от 151 до 250 человек | | от 251  до 330 человек | | от 331 и более человек |
| **1.** | **Руководящие работники** | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Директор | 1,0 | 1,0 | | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель директора  (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической,  учебно-информационной работе и тд.).  **Дополнительно:** | 0,25 ставки при наличии свыше 7 классов-комплектов | 0,5 | | | | 0,75 | | 1,0 | | 1,0 | | 1,5  на  каждые последующие  150 человек |
| - для общеобразовательных организаций имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; | - | 0,25 | | | | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками. | 0,25 за каждую площадку, но не более 1,0 | | | | | | | | | | | |
| 1.3. | Заместитель директора по  административно-хозяйственной работе | - | - | | - | | | | - | | - | | 1,0 |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | - | - | | - | | | | - | | 1,0 | | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | - | 0,25 | | 0,5 | | | | 1,0 | | 1,0 | | - |
| 1.6. | Заведующий столовой | - | - | | - | | | | - | | 0,5 | | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Социальный педагог | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 2.2. | Педагог-психолог | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| 2.3. | Учитель-логопед | - | - | | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов | | | | | | | | |
| 2.4. | Воспитатель | 1,0 на 1 группу продленного дня | | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Педагог дополнительного образования | 0,25 | 0,25 | | 0,5 | | | | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 |
| 2.6. | Педагог-организатор, тьютор | 0,25 | 0,5 | | 1,0 | | | | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 |
| 2.7. | Старший вожатый | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,5 |
| 2.8. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | | 0,25 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,5 |
| **3.** | **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | - | | - | | | | - | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | | 0,5 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | 0,25 | | 0,25 | | | | 0,5 | | 0,5 | | 1,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | 0,10 | 0,10 | | 0,10 | | | 1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | | |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | - | - | | - | | | | - | | | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) | |
| 3.6. | Инженер-программист | - | - | | - | | | | - | | | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) | |
| 3.7. | Системный администратор | - | - | | - | | | | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) | | | | |
| **4.** | **Младший обслуживающий персонал** | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Рабочий по комплексному  обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник,  электромонтер, столяр и т.д.) | - | | 0,10 | | | 0,10 | | 0,5 | | 0,75 | | 1,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | - | | - | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,75 | | 1,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений  **Дополнительно:** | 1,0 | | 1,0 | | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой  площади | | | | | | | |
| Уборщик производственных и служебных помещений | - | | - | | - | | - | | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися2 смены | | | |
| 4.4. | Дворник | - | | - | | | 1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией | | | | | | |
| 4.5. | Сторож | из расчета 2,0 на одно здание общеобразовательной организации | | | | | | | | | | | |
| 4.6. | Повар | 0,75 | | 1,0 | | | 1,5 | | 1,5 | | 1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание | | |
| 4.7. | Подсобный рабочий | 0,25 | | 0,25 | | | 0,25 | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | - | | - | | | 0,25 | | 0,25 | | 0,5 | | 0,5 |
| 4.9. | Кладовщик | - | | - | | | 0,25 | | 0,25 | | - | | - |
| 4.10. | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | |
| **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 |
| 5.5 | Механик | 0,5 ставки на организацию, имеющей единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | |

Приложение 2

к примерному положению об оплате труда в казенной общеобразовательной

организации

**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 |

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда в казенной общеобразовательной

организации

**Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| Критерий 1. Результативность учебной деятельности | | |
| 1.1. | Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, в общей численности детей школьного возраста микрорайона:  - 100%;  - ниже 100%. | 2,0  0 |
| 1.2. | Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике:  - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше среднего балла по региону. | 0  1,0  1,5 |
| 1.3. | Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку:  - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом;  - выше среднего балла по региону. | 0  1,0  1,5 |
| 1.4. | Численность выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании:  - наличие;  - отсутствие;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 1.5. | Численность выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании:  - наличие;  - отсутствие;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 1.6. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (русский язык), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.7. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (математика), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.8. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (окружающий мир), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.9. | Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (комплексная работа), в общей численности обучающихся 4-х классов:  - ниже 90%;  - 90% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.10. | Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся:  - да;  - нет. | 2,0  0 |
| 1.11. | Доля обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования, в общей численности обучающихся на уровне основного общего образования:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 1.12. | Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, в общей численности выпускников 11 классов:  - свыше 65%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0,5 |
| 1.13.1. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  1,0 |
| 1.13.2. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,5 |
| 1.13.3. | Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2  0  3,0 |
| 1.14.1. | Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.14.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.14.3.. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,0 |
| 1.15.1. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти муниципалитета, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями муниципалитета:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  0,5 |
| 1.15.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти региона, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями региона (профессиональные организации, организации ВПО, ДПО):  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,0 |
| Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности | | |
| 2.1. | Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект):  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года;  - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. | 0  1,0  1,0 |
| 2.2. | Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект):  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года;  - равно или выше в сравнении со средним значением по региону. | 0  1,0  1,0 |
| 2.3.1. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  0  1,0 |
| 2.3.2. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  1,5 |
| 2.3.3. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения:  - наличие;  - отсутствие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2,0  0  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 размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.4. | Периодичность обновления информации на школьном сайте:  - еженедельно;  - ежемесячно;  - ежеквартально. | 1,0  0,5  0 |
| 4.5. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.6. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.7. | В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы государственно-общественного управления:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.8. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.9. | В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию программы развития:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 4.10. | Периодичность выпуска школьной газеты:  - еженедельно;  - 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, учащихся, родителей) | | |
| 5.1. | Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях, в общей численности обучающихся:  - от 10% до 25%;  - свыше 25%;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  1,0  1,0 |
| 5.2. | Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях, в общей численности обучающихся:  - от 5% до 10%;  - свыше 10%;  - выше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,5  1,0  1,0 |
| 5.3. | Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО:  - да;  - 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;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 5.13. | Численность обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере:  - 1 и более;  - 0;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  0,5 |
| 5.14. | Обеспеченность обучающихся учебниками:  - менее 100%;  - 100%; | 0  2,0 |
| 5.15. | Наличие службы школьной медиации:  - да;  - 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 – педработник: |  |
|  | Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей:  Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 15,7.  - ниже среднего значения по региону;  - 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 победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - да;  - нет;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 2,5  0  1,5 |
| 7.5.3. | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - да;  - нет;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,0  0  0,5 |
| 7.6. | Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист":  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.7. | Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников:  - до 15%;  - 15% и более;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 7.8. | Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.):  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.9. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:  - до 25%;  - 25% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  2,0  1,0 |
| 7.10. | Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:  - до 70%;  - 70% и более. | 0  2,0 |
| 7.11. | Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  0,5 |
| 7.12. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных),учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками:  - больше в сравнении с прошлым учебным годом;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 1,0  0 |
| 7.13. | Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня:  - да;  - нет. | 1,0  0 |
| 7.14. | 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, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  0,5  1,0 |
| 7.22. | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  1,0  1,5 |
| 7.23. | Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие:  - 0  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0  0,5  0,5 |

Приложение 4

к примерному положению об оплате труда в общеобразовательной организации

**Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) общеобразовательных организаций**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1 | от 196 до 181 | 1 |
| 2 | от 181 до 166 | 0,9 |
| 3 | от 166 до 151 | 0,8 |
| 4 | от 151 до 136 | 0,7 |
| 5 | от 136 до 121 | 0,6 |
| 6 | от 121 до 106 | 0,5 |
| 7 | от 106 до 91 | 0,4 |
| 8 | от 91 до 76 | 0,3 |
| 9 | от 76 до 61 | 0,2 |
| 10 | от 61 до 46 | 0,1 |
| 11 | ниже 46 | 0 |

Приложение 5

к примерному положению об оплате труда в общеобразовательной организации

**Критерии и показатели оценки качества труда учителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель (П)** | **Индикатор (И)** | **Схема расчета** | **Шкала оценивания индикатора** |
| Критерий (К1): **Успешность учебной работы** (динамика учебных достижений обучающихся) | | | |
| 1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика  (П1) | Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5» ,%[[34]](#footnote-34)  (И 1.1.1) | (Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100% | Максимальный балл = 5.  от 100% до 70% = 5 баллов;  от 69% до 40% = 4 балла;  от 39% до 25% = 3 балла;  от 24% до 10% = 2 балла;  менее 10%= 0 баллов. |
|  | Динамика учебной успешности, %  (И 1.1.2) | (Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 48% = 5 баллов;  от 47% до 25% = 4 балла;  от 24% до 10% = 3 баллов;  от 9% до 5% = 2 балла;  от 4% до 0% = 1 балл. |
| 1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности  (П2) | Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся  (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)  (И 1.2.1) | | 3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении |
| 1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы)  (П3) | 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 оценивании, %[[35]](#footnote-35)  (И 1.3.2) | Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания | Максимальный балл = 20  от 0до ±(5-15)% = 20 баллов;  ±(16-20)% = 10 баллов;  ±(21-25)%= 0баллов;  ±(26 и более)%= -10 баллов. |
| Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону,%  (И 1.3.3) | (Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100% | Максимальный балл = 20  свыше 10%=20 баллов  от 5%до10%=10 баллов  от 0 до 5%%=2 балла |
| 1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах)  (П4) | Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.  (И 1.4.1) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия | Количество баллов определяется:  - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся;  - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня.  1. При участии в очных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 20 баллов;  - призер = 16 баллов;  - лауреат = 12 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 15 баллов;  - призер = 12 баллов;  - лауреат = 10 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 8 баллов;  - лауреат = 5 баллов.  ***Муниципальный уровень*:**  - победитель = 5 баллов;  - призер = 3 балла;  - лауреат = 2 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень***:  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл. |
| **Критерий (К2):Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя** | | | |
| 2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали)  (П5) | Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д.  (И 2.5.1) | (Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 50% = 4 баллов;  от 49% до 30% = 3 балла;  от 29% до 10% = 2 балла;  меньше 10% = 0 баллов. |
| Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету  (И 2.5.2.) | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д. | 3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности  (Максимальный балл -9 баллов) |
| 2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета  (П6) | Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (И2.6.1):  а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;  б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;  в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;  г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;  д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета | 3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (Максимальный балл -15 баллов) |
|  | Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности  (И 2.6.2) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:  *- международный уровень = 20 баллов;*  *- всероссийский уровень = 15 баллов;*  *- региональный уровень* = 10 баллов;  *- муниципальный уровень* = 5 баллов;  - уровень школьного округа = 3 балла;  *- уровень ОО* = 2 балла. |
| **Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя** | | | |
| 3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов  (П 7) | Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч. разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др..  (И 3.7.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:  *- региональный уровень* = 20 баллов;  *- муниципальный уровень* = 12 баллов;  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| 3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий  (П8) | Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков).  (И 3.8.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий.  *- региональный уровень* = 20 баллов;  - *муниципальный уровень* = 12 баллов.  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога  (И 3.8.2) | Прямая ссылка на Интернет-ресурс | Максимальный балл = 5.  Собственный сайт/блог = 5. Баллов  Страница на сайте ОО = 3 балла. |
| 3.3. Результативность 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.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла. |
| 3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя  (П10) | Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях  (И 3.10.1) | Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции | Количество баллов определяется путём суммирования:  - при условии участия в нескольких конференциях;  - при статусе докладчика/участника web-конференции.  - международный уровень = 10 баллов;  - всероссийский уровень = 7 баллов;  - региональный уровень = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла.  - уровень ОО = 1 балл.  Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня. |
| 3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных)  (П11). | Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация  (И 3.11.1) | Выходные данные публикации | Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.  Максимальный балл =5.  - региональный уровень и выше = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла;  - уровень ОО = 1 балл.  Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла. |
| 3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12) | Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки  (И 3.12.1) | Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя | Максимальный балл = 5.  Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов.  Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла.  Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл. |
| 3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования  (П13) | 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 уровень:***  ***-***  эксперт = 5 баллов;  - член жюри = 3 балла. |
| **Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя** | | | |
| 4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями  (П. 15) | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя.  (И 4.15.1) | | Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов. |
| Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельности учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе)  (И4.15.2) | (Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 60% = 4 балла;  от 59% до 40% = 3 балла;  от 39% до 20% = 1 балл;  менее 20% = 0 баллов. |

Под **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.

**Критерии и показатели оценки качества труда**

**преподавателя ОБЖ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Единица измерения** | **Диапазон значений** | **Весовой коэффициент** | **Периодичность изменения** | **Порядок расчета** |
| 1 | Успеваемость обучающихся | % | 97-100 | 8 | полугодовая | (А/В)\*100%, где А - число учащихся, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся.  Отчет педагога по итогам учебного полугодия, классные журналы |
| 2 | Качество знаний обучающихся | % | 90-100 | 8 | полугодовая | (А/В)\*100%, где А - число учащихся, по предметам, обучающихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся по предметам.  Отчет педагога по итогам учебного полугодия, классные журналы |
| 3 | Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов | % | 0-4 | 4 | полугодовая | Наличие 4-х и более сборов - 4 балла, менее 4 сборов – 0 баллов.  Отчет данные, классные журналы |
| 4 | Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне | балл | 0-2 | 6 | годовая | За участие в отчетный период в профессиональных конкурсах, конференциях федерального уровня начисляется – 6 баллов; республиканского уровня - 4 баллов;  муниципального уровня – 2 балла,  при неучастии – 0 баллов  (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню).  Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы |
| 5 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся в учебно-воспитательном процессе | единиц | 0-1 | 4 | полугодовая | Отсутствие случая детского травматизма во время учебно-воспитательного процесса 4 балла, наличие случая - 0 баллов.  Журнал регистрации и учета несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса и акты (ф. Н-2) |
| 6 | Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне | единиц | 4 и более | 4 | годовая | При проведении 4-х и более мероприятий – 4 балла, при проведении мероприятий менее 4-х мероприятий – 0 баллов.  Отчеты педагога о проделанной работе, организационные приказы, планы мероприятий |
| 7 | Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат | % | 70-100 | 8 | годовая | (А/В)\*100%, где А - число учащихся, поставленных на учет, В - общая численность юношей допризывного возраста.  Отчет педагога о численности юношей поставленных на учет; подтверждающие документы из военкомата: акт сверки данных воинского учета граждан, не пребывающих в запасе в военном комиссариате  (ф. № 20), справки о постановке на учет |
| 8 | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах | единиц | 0-2 | 6 | годовая | За участие учителя в отчетный период в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях федерального уровня начисляется - 6 баллов; республиканского уровня - 4 баллов;  муниципального уровня – 2 балла,  при неучастии – 0 баллов  (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню).  Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы |
| 9 | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта | единиц | 0-2 | 2 | годовая | При проведении открытых уроков, мастер- классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта – 2 балла, при отсутствии – 0 баллов.  Программы мероприятий, приказы |
| **ИТОГО – 50** | | | | | | |

**Критерии и показатели оценки качества труда**

**педагога-организатора**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | | | **Единица измерения** | | | **Диапазон значений** | | **Весовой коэффициент** | | | | **Периодичность изменения** | | | | | | **Порядок расчета** | | | |
| 1 | Положительная оценка со стороны ученического коллектива | | | % | | | 0-75 | | 7 | | | | | квартальная | | | | | (А/В)\*100%, где А–количество положительных голосов, В- количество опрошенных  Считается по итогам радтирования учащихся | | | |
| 2 | Проведение мероприятий республиканского уровня | | | единиц | | | 0-n | | 7 | | | | | годовая | | | | | n –количество запланированных мероприятий,  Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом по учреждению и итоговый приказ по мероприятию | | | |
| 3 | Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.д: | | |  | | |  | |  | | | | |  | | | | | Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника | | | |
|  | Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня | | |  | | | 0-n | | 3 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального, международного уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие | | | |
|  | Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах республиканского, межрегионального уровня | | |  | | | 0-n | | 3 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N - количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие | | | |
|  | Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах муниципального уровня | | |  | | | 0-n | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество запланированных мероприятий муниципального уровня  F – в которых принято участие | | | |
| 4 | Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению | | |  | | |  | |  | | | | |  | | | | |  | | | |
|  | Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению федерального, международного уровня | | | место | | | 0-n | | 4 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального уровня, в которых запланировано участие педагогов, учащихся школы;  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места | | | |
|  | Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению республиканского, межрегионального уровня | | | место | | | 0-n | | 3 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, в которых запланировано участие педагогов, учащихся,  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места | | | |
|  | Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению муниципального уровня | | | место | | | 0-n | | 3 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие педагога,  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места | | | |
| 5 | Работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций | | | проекты | | | 0-n | | 10 | | | | | квартальная | | | | | А= F;  n –количество запланированных к реализации проектов по развитию школьного самоуправлению, детских общественных мероприятий, социально-значимой деятельности подростков;  F – в которых принято участие  Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом по учреждению и итоговый приказ по мероприятию, протоколы заседаний | | | |
| 6 | Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального района | | | % | | | 50-100 | | 8 | | | | | квартальная | | | | | А/В)\*100%, А – количество учащихся группы риска, посещающие объединения дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности, В – общее количество учащихся группы риска  Считается на основании списка детей группы риска, их количество отслеживается по социальному паспорту образовательного учреждения.  Посещаемость детей – отслеживается по учебным журналам педагогов дополнительного образования, в которых занимаются дети группы риска | | | |
| **ИТОГО- 50** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Критерии и показатели оценки качества труда**  **социальный педагога** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних | % | | | | 0-100 | | 10 | | | | | годовая | | | С = 100% - (А/В)\*100%, А – количество случаев в отчетном периоде, В – количество случаев в предыдущем периоде, при С < 0 присваивается значение 0, | | | |
| 2 | | | Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН «группы риска» в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального района | % | | | | 50-100 | | 10 | | | | | полугодовая | | | А/В\*100%, А – количество учащихся группы риска, посещающие объединения дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности, В – общее количество учащихся группы риска  Список детей группы риска, их количество отслеживается по социальному паспорту образовательного учреждения.  Посещаемость детей – отслеживается по учебным журналам педагогов дополнительного образования, в которых занимаются дети группы риска | | | |
| 3 | | | Доля обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, трудоустроенных в свободное от учебы время | % | | | | 50-100% | | 10 | | | | | годовая | | | А/В\*100%, А – количество учащихся группы риска, посещающие объединения дополнительного образования без учета ведомственной принадлежности, В – общее количество учащихся группы риска;  Учитывается наличие договоров о временном  трудоустройстве детей | | | |
| 4 | | | Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей | Мероприятие | | | | 0-n | | 6 | | | | | полугодовая | | | А = F , где N – количество мероприятий, в которых педагог запланировал участие;  F – в которых приняло участие | | | |
| 5 | | | Положительная оценка со стороны педагогического коллектива | % | | | | 0-75% | | 4 | | | | | квартальная | | | (А/В)\*100%, где А –количество положительных голосов, В- количество опрошенных | | | |
| 6 | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах |  | | | |  | |  | | | | |  | | | Учитывается наличие приказов по учреждению об участии в мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), протокола (решения) по итогам мероприятия, свидетельств, сертификатов участника | | | |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах федерального уровня | Мероприятие | | | | 0-n | | 5 | | | | | годовая | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального, международного уровня, в которых запланировано участие педагога;  F – в которых принято участие | | | |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах республиканского, межрегионального уровня |  | | | | 0-n | | 3 | | | | | годовая | | | А= F, где N – количество мероприятий межрегионального уровня, в которых запланировано участие педагога | | | |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проекта муниципального уровня |  | | | | 0-n | | 2 | | | | | годовая | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня; в которых запланировано участие педагога;  F – в которых принято участие | | | |
| **ИТОГО- 50** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Критерии и показатели оценки качества труда**  **воспитателя (группы продленного дня)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | Положительная динамика качества знаний и успеваемости учащихся, занимающихся в группе продленного дня | | | % | | 0-10 | | | 10 | | | | | полугодовая | | | | | (А/В)\*100%, где А - число учащихся в ГПД, повысивших оценки по одному или по нескольким предметам, В - общая численность обучающихся в ГПД  **Классный журнал, отчет воспитателя** |
| 2 | | | Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в группе продленного дня | | | единиц | | 1-0 | | | 10 | | | | | полугодовая | | | | | При наличии случаев травматизма детей в период занятий в группе продленного дня баллы не начисляются |
| 3 | | | Участие в профессиональных, методических конкурсах и мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения | | | единиц | | 0-1 | | | 10 | | | | | годовая | | | | | А= 1\*х + 2\*y+ 3\*z, где х – количество мероприятий уровня учреждения; у – количество мероприятий муниципального уровня, z – мероприятия регионального уровня  **Почетные грамоты, дипломы, благодарственные письма, свидетельства участника, приказы** |
| 4 | | | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта | | | единиц | | 0 -1 | | | 10 | | | | | полугодовая | | | | | А= 1\*х + 2\*y+ 3\*z, где х – количество мероприятий уровня учреждения; у – количество мероприятий муниципального уровня, z – мероприятия регионального уровня  Учитывается самостоятельное или совместное проведение открытых внеклассных мероприятий мастер-классов, презентаций за отчетный период  **Программы мероприятий, приказы, отчет воспитателя** |
| 5 | | | Соблюдение режима дня | | | единиц | | 1-0 | | | 10 | | | | | полугодовая | | | | | Отсутствие зафиксированных случаев нарушения режима – 5 баллов, наличие случаев- 0 баллов  **Приказы, акты о нарушениях режима, предписания** |
| **ИТОГО – 50** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Критерии и показатели оценки качества труда**  **педагога дополнительного образования (включая старшего)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | Сохранность контингента | | | % | | 55-100 | | | 10 | | | | | ежеквартально | | | | | (А/В)\*100%, где А – количество занимающихся на отчетный период, В – количество учащихся пришедших в объединение по состоянию на 15.09.текущего года  Учитывается внутренняя поименная статистика по учебным группам отдела за подписью зав. Отделами (заместителя директора по учебно-воспитательной работе) за месяц. |
| 2 | | | Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника |
|  | | | Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях международного, федерального уровня | | |  | | 0-n | | | 3 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях республиканского, межрегионального уровня | | |  | | 0-n | | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях муниципального уровня | | |  | | 0-n | | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня; в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
| 3 | | | Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ | | | единиц | | 0-n | | | 6 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество запланированных публикаций;  F – количество фактически опубликованных материалов  Учитывается наличие публикаций, копии статей, наличие материалов, размещенных на разделах сайта школы. |
| 4 | | | Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника |
|  | | | Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях международного, федерального уровня | | |  | | 0-n | | | 4 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального уровня, в которых запланировано участие,  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях республиканского уровня | | |  | | 0-n | | | 4 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий межрегионального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях муниципального уровня | | |  | | 0-n | | | 3 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
| 5 | | | Привлечение грантов на развитие объединения | | | % | | 0 – 1 | | | 9 | | | | | годовая | | | | | При наличии привлечённых грантов – 8 баллов,  при отсутствии привлечения – 0  Учитывается наличие приказов, документов, подтверждающих привлечение грантов |
| 6 | | | Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях по направлению деятельности педагога | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | Учитываются приказы об итогах, грамоты, дипломы и др. |
|  | | | международного, федерального уровня | | | место | | 0-n | | | 3 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального , международного уровня, в которых запланировано,  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места |
|  | | | республиканского, межрегионального уровня | | | место | | 0-n | | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий межрегионального уровня, в которых запланировано участие,  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места |
|  | | | муниципального уровня | | | место | | 0-n | | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня; в которых запланировано участие,  F – количество мероприятий данного уровня, по итогам которого присуждены призовые места |
| **ИТОГО - 50** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Критерии и показатели оценки качества труда**  **педагога-психолога** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция) | | | % | | 80-100 | | | 10 | | | | | квартальная | | | | | (А/В)\*100%, А – количество учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, «группы риска», охваченных различными видами психологической помощи, В – общее количество учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН.  Учитывается журнал учета проведения индивидуальной и групповой работы |
| 2 | | | Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария | | | % | | 0-20 | | | 10 | | | | | годовая | | | | | (А/В)\*100%, А – количество единиц новых психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария, В – общее количество программ психолого-педагогических образовательных программ и методического инструментария, используемого педагогом-психологом  Учитывается наличие новых психолого-педагогических программ и методического инструментария |
| 3 | | | Оценка деятельности педагога-психолога со стороны педагогического коллектива | | | % | | 50-100% | | | 8 | | | | | ежеквартально | | | | | (А/В)\*100%,  А количество положительных голосов  В – количество заполнивших анкету  Учитываются итоги проведения анонимного анкетирования |
| 4 | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах федерального, международного уровня | | | Мероприятие | | 0-n | | | 5 | | | | | годовая | | | | | А=F, где N – количество мероприятий федерального, международного уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах республиканского, межрегионального уровня | | |  | | 0-n | | | 3 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий межрегионального уровня, в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проекта муниципального уровня | | |  | | 0-n | | | 2 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня; в которых запланировано участие;  F – в которых принято участие |
| 5 | | | Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников: | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника |
|  | | | на республиканском и межрегиональном уровне | | | Мероприятие | | 0-n | | | 5 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, в которых педагог запланировал участие;  F – в которых принято участие |
|  | | | на уровне образовательного учреждения, муниципального образования | | | Мероприятие | | 0-n | | | 5 | | | | | годовая | | | | | А= F, где N – количество мероприятий муниципального уровня , в которых педагог запланировал участие;  F – в которых принято участие |
| 6 | | | Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др. | | | по отдельному алгоритму расчета | | 0-5 | | | 7 | | | | | ежемесячно | | | | | А=0,25\*х, где х – количество проведенных консультаций  Учитывается на основании анализа журналов учета проведения индивидуальной и групповой работы, наличие диагностических карт (листа регистрации, протокола консультации) учащихся, наличие заключения по итогам работы |
| **ИТОГО – 55** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Критерии и показатели оценки качества труда**  **педагога -библиотекаря** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Обращаемость фондов литературы  (кроме учебников) | | | ед. | | 0,8-1,4 | | | | | 5 | | | | | раз в год | | | Среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда  В/А, где А - общее количество библиотечного фонда (кроме учебников), В - общее количество книговыдач  Отслеживается по журналу учета работы | |
| 2 | | Обеспечение учебного процесса учебниками | | | ед. | | 15-18 | | | | | 5 | | | | | раз в год | | | Перечень соответствующей документации | |
| 3 | | Читаемость | | | ед. | | 17-22 | | | | | 5 | | | | | раз в год | | | Количесво книг, прочтенных 1 читателем в течение года  отслеживается по журналу учета работы | |
| 4 | | Ведение электронных каталогов всего фонда | | | % | | 90-100% | | | | | 5 | | | | | раз в год | | | Оценивается объем и качество проведенных мероприятий по систематизации, учету и хранению фондов в соответствии с установленными требованиями  А/В (А - количество единиц в электронном каталоге,  В - количество единиц учета всего) | |
| 5 | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах федерального уровня | | |  | | 0-n | | | | | 5 | | | | | раз в год | | | 5\*F/ N, где N - количество мероприятий, в которых запланировано участие; F - в которых принято участие.  Учитывается наличие положений, приказов по  учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника  ( N - количество мероприятий, в которых запланировано участие; F - в которых принято участие) | |
| 6 | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах межрегионального уровня | | |  | | 0-n | | | | | 3 | | | | | раз в год | | | 3\*F/ N, где N -количество мероприятий, в которых запланировано участие; F-в которых принято участие.  N - количество мероприятий, в которых запланировано участие; F - в которых принято участие.  Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника | |
| 7 | | Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах муниципального уровня | | |  | | 0-n | | | | | 2 | | | | | раз в год | | | 2\*F/ N, где N - количество мероприятий, в которых запланировано участие; F - в которых принято участие.  Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника | |
| 8 | | Наличие и актуализация web- страницы библиотеки на сайте школы | | | Web- страницы | | 0-1 | | | | | 5 | | | | | раз в квартал | | | Наличие и актуализация веб-страницы - 5, отсутствие – 0 | |
| 9 | | Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ | | | ед. | | 0- n | | | | | 3 | | | | | раз в год | | | 3\*F/ N, где N – количество публикаций, F - количество запланированных публикаций | |
| 10 | | Межведомственные отношения с ЦБС (наличие договора и плана работы) | | | ед. | | 1 | | | | | 2 | | | | | раз в год | | | Наличие соответствующих документов | |
| **Итого: 40** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

### Критерии и показатели оценки качества труда учителя -логопеда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | |  |  |
| Критерий качества и результативности работы | | Методика расчета/показатель | | Расчет баллов | Баллы | Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы) |
| Организация учебно-коррекционного процесса | | Документально зафиксированная положительная динамика показателей психо-речевого развития детей | | 80% и более - 10 баллов; 70 - 79% - 7 баллов; 60 - 69% - 5 баллов; 51 - 59% - 3 балла |  |  |
|  | | Работа с детьми со сложной структурой дефекта, с детьми-инвалидами | | 2 балла за каждого ребенка |  |  |
|  | | Разработка и реализация индивидуальных программ коррекционного обучения в соответствии с заключениями ПМПК | | 5 баллов за каждую программу |  |  |
|  | | Своевременное и качественное оформление индивидуальных карт развития | | 5 баллов |  |  |
|  | | Высокий уровень подготовки и проведения коррекционно-развивающих занятий с использованием современных инновационных технологий. Овладение новыми технологиями (массаж, су-джок терапия и др. - презентация материала на пед. совете) | | до 10 баллов (устанавливается комиссионно) |  |  |
|  | | Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) | | до 7 баллов |  | По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога |
|  | | Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции) | | до 10 баллов |  | Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий |
|  | | Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | | 3 балла - жалоб и конфликтов не зафиксировано; 0 баллов - зафиксировано. Лишение баллов по всем показателям за квартал - если конфликт или жалоба вышли за пределы дет. дома (район, город) |  |  |
| Работа с документацией | | Своевременное, правильное оформление и сдача документации | | 5 баллов - документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. 0 баллов - данный критерий |  |  |
| Соблюдение трудовой дисциплины | |  | | 3 балла |  |  |
| Штрафн. баллы | | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам | | Снимается до 5 баллов |  |  |
| Дополн. баллы | | Выполнение специалистом работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка | | до 5 баллов |  |  |
| Итого | | | | | | 65 баллов |

**Критерии и показатели оценки качества труда старшей вожатой**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Шкала | Максимальное  число баллов  по критериям |
| Качество внеурочной воспитательной деятельности | Количество уч-ся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера. до 3 баллов  работа по оформлению школы –3 балла  проведение тематических площадок в каникулярное время 0-2 балла  организация шефской работы в школе- 1 балл  Работа с органами ученического самоуправления – 1 балл  Выступление на родительском лектории- 1 балл  Ведение кружков, элективных курсов –2балла  Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования – до 2 -баллов | *До 1 5 баллов* | 15 |
| Обобщение и распространение опыта работы | Проведение, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ,  К1 | Всероссийский уровень-5 баллов  Региональный уровень-3 балла  Муниципальный уровень-2 балла  Школьный уровень-1балл  *Не более 5 баллов* | 5 |
| Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, применяемых в воспитательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе  К2 | В зависимости от сложности, объёма и результативности работы  до 5 баллов | 5 |
| Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе работы | Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Соблюдение безопасных условий пребывания уч-ся в школе (отсутствие травматизма, соблюдение гигиенических норм и т. п.)  К3 | На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 5 баллов | 5 |
| Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации переподготовки,  К7 | *Не более 5 баллов* | 5 |
| Субъективная оценка со стороны родителей | Положительная оценка деятельности вожатой со стороны родителей  К8 | От1до0,8-5баллов  От0,79до0,6-4б.  От0,59до0,4-3б.  От0,19до0,08-1б.  *Не более 5 баллов* | 5 |
| Субъективная оценка со стороны школьников | Положительная оценка деятельности со стороны школьников  К9 | От1до0,8-5баллов  От0,79до0,6-4б.  От0,59до0,4-3б.  От0,19до0,08-1б.  *Не более 5 баллов* | 5 |
| Исполнительская дисциплина работника | Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, образцовая работа с документацией.  К10 | До 5 баллов | 5 |

Всего: возможное количество баллов по всем критериям – 50 баллов

**Критерии и показатели оценки по должности «Обслуживающий персонал (секретарь)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки – 1,5  Документация ведется и представляется нерегулярно – 0  Документы ведутся и представляются своевременно и качественно – 1,5  Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами - 1  Отсутствие ошибок при составлении писем и других документов - 1 |  |  |
| Работа с посетителями и сотрудниками учреждения | Имеются жалобы от посетителей и родителей на работу секретаря – минус 1  Жалоб и обращений не имеется - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
| Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Обслуживающий персонал (лаборант, техник)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования | Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования - 1  Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии - 1  Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении - 1  Имеются жалобы работников учреждения на работу лаборанта, техника – минус 1  Жалоб и обращений на работу лаборанта, техника не имеется -1  В работе используются различные компьютерные программы - 1  Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета – 1  Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление -1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 7 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5 балла | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
| Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла |  |  |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 3 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Прочий персонал (гардеробщик, уборщик, сторож)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории | Отсутствие кражи по вине сторожа – 1  Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке - 1  Уборка территории учреждения в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком - 1  Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии - 1  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории -1  Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника, уборщика - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
| Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Прочий персонал (рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий,)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов | Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов - 1  Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вина слесарей, электриков, рабочих - 1  Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности - 1  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности - 1  Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону – 1  Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочих - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
| Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Прочий персонал (водитель)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов | Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя – 1  Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса – 1  Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации – 1  Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов – 1  Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи – 1  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
| Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Прочий персонал (повар, кухонный работник)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Организация горячего питания | Ведение, содержание и представление документации по продуктам питания своевременно и в надлежащем порядке – 1  Отсутствие обоснованных жалоб на работу повара, кухонного работника – 1  Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности - 1  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние столовой -1  Своевременный сбор и сдача собранных денежных средств за питание – 1  Отсутствие недостач и хищений за отчетный период - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
|  | Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  |  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

**Критерии и показатели оценки по должности «Прочий персонал (завхоз)»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Оцениваемые показатели | Оценка в баллах | Способ выведения оценки | Источник информации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Качество выполняемых работ | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения или его подразделений | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности – 0,5  Отсутствие недостач и хищений за отчетный период – 0,5  Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки – 1  Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения – 1  Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами – 0,5  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии – 0,5  Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния школы – 1  Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов - 1 |  |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 6 баллов** | | | | |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Нарушения трудовой дисциплины | Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла  Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл  Трудовая дисциплина соблюдается – 1 | Путем поглощения | Акты, справки, докладные. заявления |
|  | Исполнение должностных обязанностей | Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения, контролирующих органов – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 1 |  |  |
|  |  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла |  | Табель учета рабочего времени |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 4 балла** | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 10 баллов** | | | | |

Приложение №4

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района,

от 09.02. 2018 г. № 106

**Положение**

**об оплате труда в казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.**

**1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда в казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I)«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1июня2012 г. [№ 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I)«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р,постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1.Положение определяет:

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

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

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

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности 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 статьи 144 Трудового кодекса РФ;

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного 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](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), 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;

- отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Положение об оплате труда в казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, 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 казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

**2.Основные понятия**

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего государственно-общественное управление казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты **–** выплаты, предусмотренные работникам казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

# 3.Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся (воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

**, где:

**ФОТ** – фонд оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

**Sr –** сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

**Уч.рr** – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

**Sm –** сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных казенных организациях, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных казенных организациях, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

**В** - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х ш, где:

**ш** – доля стимулирующей части ФОТдоо

Фактическая доля ФОТст ежегодно устанавливается казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3.Руководитель с учётом рекомендаций (Приложение № 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от ФОТ формируемого из средств субвенции областного бюджета.

4.4. Оплата труда работников образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования производится на основании трудовых договоров.

1. **Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, определяется по следующей формуле:

ЗП= Од+К+С+МП, где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од**– оклад(должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**МП** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 *+ Дмрот*, где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)[[36]](#footnote-36);

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

**Дмрот –** доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого индивидуально.

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

Таблица 1

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер**Кн** | Примечания |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту[[37]](#footnote-37).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;  - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1.02 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1.03 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1.05 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1.07 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный …»); | 1.2 |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 |
| 4. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые[[38]](#footnote-38)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной 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.  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. |
| 4.1. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 1.2 |
| 4.2. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием; | 1.25 |
| 4.3. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 4.4. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием. | 1.3 |
| 5. | Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). | 1,05 | За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2. |
| 6. | Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса. | 1,35 |  |
| 7. | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи. | 1,5 | Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя. |

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



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 педагогических работников в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

, где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б**–оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс**–коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

**Фн**– фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

**К** –индивидуальный коэффициент для образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

,где:

***ФОТ*** – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

***ФОТф*** – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

В пределах фонда оплаты труда в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+Ср+Мпр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**Ср**– стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо** – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

Одр=(Б×Кгот×Кзв+Скв)×Ккор×Кэф, где:

**Одр**-оклад руководителя;

**Б** – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету[[39]](#footnote-39);

**Кгот** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кзв** – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание;

**Скв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

**Ккор**– корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

, где:

***ФОТрук.пл*** – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

***ФОТрук.факт*** – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

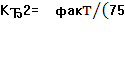
ФОТрук.факт=(Б×Кгот×Кзв+Скв)

Индивидуальный коэффициент (Ккор) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение (Ккор) больше 1, то применяется (Ккор) = 1.

**Кэф**– коэффициент, отражающий эффективность структуры казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

, где:

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной[[40]](#footnote-40) ();

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала[[41]](#footnote-41)от нормативной (;

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников)на одного педагогического работника от нормативного[[42]](#footnote-42)

К1, К2, К3 не может быть более 1, в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется (К1, К2, К3) = 1.

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) 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 дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение№ 2).

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

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

За руководителями дошкольных образовательных 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 – Кгот= 2,2

2 группа – Кгот= 1,9

3 группа – Кгот= 1,6

4 группа – Кгот= 1,2

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

, 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 (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

, 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 выполнения работ и эффективности деятельности руководителя (Вст1), (Приложение № 3) рассчитывается по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1

k1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (Приложение 4).

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

Руководителю образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. 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 образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, главных бухгалтеров устанавливаются на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя дошкольной образовательной организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

**7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. 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)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасныхи 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 вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты– не менее 4 % от должностного оклада работника.

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

7.3. 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), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 6 к настоящему постановлению);

**Кр** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды работ | Значение Кр |
| 1 | Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп»[[43]](#footnote-43) | 0,55 |
| 2 | За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации | 0,10 |
| 3 | За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени) | - |
| 4 | За работу в ночное время | 0,2 |
| 5 | За совмещение профессий (должностей),   выполнение обязанностей временно  отсутствующего работника без освобождения от  своей основной работы, расширению зоны  обслуживания, увеличение объема работ в пределах рабочего времени. | 100% должностного оклада в зависимости от объема и времени выполнения работы  (в пределах ФОТ) |

7.4. 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 ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1. **Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 5) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых 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, показателей и условий их выплаты.

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

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

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

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

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

- при невыполнении или не своевременном 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.

8.3. Руководитель образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган государственно-общественного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и 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;
* 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.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

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

В пределах выделенного фонда оплаты труда, внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию;

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

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение № 1

к примерному положению

об оплате труда в образовательной организации,

реализующей основную общеобразовательную

программу дошкольного образования

**Штатное расписание руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала**

**дошкольных образовательных организаций**

**(для организаций, работающих в режиме полного дня (10,5 часов) 5 дней в неделю)[[44]](#footnote-44)**

| № п/п | Должность | Количество штатных единиц в зависимости от количества групп | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| до 3 групп | | | 4 группы | | | 5 групп | от 6 до 7 групп | | от 8 до 10 групп | от 11 до14 групп | | от 15 до18 групп | | | от 19 до 24 группы | | | свыше 24 групп |
| **1.** | **Руководители** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Заведующий | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | - | | - | | - | | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 2,0 | | | 2,0  дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки |
| 1.3. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | - | | - | | - | | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | | 1,0 |
| 1.4. | Главный бухгалтер | - | | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический и учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Старший воспитатель | - | 0,65 | | | | 0,87 | | 0,87 | 0,5 | | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | |
| 2.2. | Воспитатель | из расчета 1,75 ставки на 1 группу | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3. | Младший воспитатель или помощник воспитателя | из расчета 1,3 ставки на 1 группу | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4. | Музыкальный руководитель | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Инструктор по физической культуре | 0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет  Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.6 | Педагог дополнительного образования | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.7 | Концертмейстер | 1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.8. | Педагог-психолог | 0,1 ставки на каждую группу | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.9. | Учитель-логопед, логопед | 0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.10. | Учитель-дефектолог | 1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.** | **Административно-хозяйственный персонал** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Заведующий хозяйством | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | | | - | | - | - | | - | | | 1,0 | | 1,0 | |
| 3.2. | Делопроизводитель (секретарь-машинистка) | - | | 0,5 | | 0,5 | | | 0,5 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | |
| 3.3 | Бухгалтер | - | | - | | - | | | 0,25 | | 0,5 | 0,5 | | 0,75 | | | 1,0 | | 1,0 | |
| 3.4 | Бухгалтер-кассир | 0,5 | | 0,25 | | 0,25 | | |  | |  |  | |  | | |  | |  | |
| 3.5 | Кассир | - | | - | | - | | | Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию | | | | | | | | | | | |
| **4** | **Младший обслуживающий персонал** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Повар | 1,5 | | 1,75 | | 2,0 | | | 2,0  Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу.  В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Подсобный рабочий (по кухне) | 1,0 | | 1,25 | | 1,5 | | | 1,5  Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу | | | | | | | | | | | |
| 4.3 | Заведующий столовой, шеф-повар | - | | - | | - | | | - | | 1,0  (устанавливается при наличии свыше 8 групп) | | | | | | | | | |
| 4.4 | Кладовщик | - | | 0,5 | | 0,5 | | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | |
| 4.5. | Кастелянша | 0,5 | | 0,5 | | 0,5 | | | 1,0 | | 1,0 | 1,5 | | 1,5 | | | 2,0 | | 2,0 | |
| 4.6. | Грузчик | - | | 0,5 | | 0,5 | | | 0,5 | | 1,0  Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки | | | | | | | | | |
| 4.7. | Дворник (садовник) | 1,0 | | 1,0 | | 1,0  При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 0,25 | | В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводиться 0,25 ст. на каждые 2 группы.  Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп.  Дополнительно 0,5 ст. при наличии тепло пунктов и бойлерной. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.9. | Сторож | из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольной образовательной организации  ( в случае если здания находятся на разных земельных участках) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.10 | Уборщик служебных помещений | Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию  Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.11 | Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды) | 0,5 | 0,5 | | | | 0,75 | | 1,0 | 1,0  Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки | | | | | | | | | | |
| 4.12 | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.13 | Оператор котельной (кочегар) | В соответствии с производственной необходимостью | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Приложение № 2

к примерному положению

об оплате труда в дошкольной

образовательной организации

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольной образовательной организацией**

Таблица 1

| **№ п/п** | **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольной образовательной организации. | За каждого воспитанника:  - в возрасте от 2 мес. до 3 лет;  - в возрасте от 3 лет  Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания  Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника)со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития | 1,5  1  1  2 |
| 2. | Наличие лицензированного медицинского кабинета. |  | 15 |
| 3. | Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений). | - за наличие бассейна;  - за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны);  -за наличие сенсорной комнаты;  - за наличие оборудованного логопедического кабинета;  - за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога. | 20  5  5  5  5 |
| 4 | Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО | - за наличие котельной на газовом топливе  - за наличие котельной на твёрдом топливе. | 10  20 |
| 5. | Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями). | За каждый договор с образовательной и иной организацией. | 5 (но всего не более 15) |
| 6. | Наличие в структуре образовательной организации подразделений | - за наличие ПМП службы  - за наличие консультационного пункта;  - за наличие лекотеки | 3  5  10 |
| 7. | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |

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

**Группы оплаты труда для руководителя дошкольной образовательной организации в зависимости от суммы баллов**

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I группа** | **II группа** | **III группа** | **IV группа** |
| свыше 280 | 280-230,5 | 230-180,5 | до 180 |

Приложение № 3

к примерному положению

об оплате труда работников в

образовательной организации, реализующей основную

общеобразовательную программу

дошкольного образования

**Показатели эффективности работы руководителей образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования**

**(далее - ДОО)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | | | **Показатели** | **Баллы** |
| **Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО** | | | | |
| 1.1 | Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом организации:  - нет;  - да. | | | 0  1,0 |
| 1.2 | Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО:  - менее 20 %;  - от 20 до 30 %;  - от 30 до 40%. | | | 0  1,0  2,0 |
| 1.3 | Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО:  - нет;  - да. | | | 0  1,0 |
| 1.4 | Участие ДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО):  - нет;  - да. | | | 0  1,5 |
| 1.5 | Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений,* в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОО:  - наличие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 1,0  2,0 |
| 1.6.1 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, физкультурно-спортивной направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.6.2 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, художественной направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.6.3 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, социально-педагогической направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.6.4 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, технической направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.6.5 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, естественнонаучной направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.6.6 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, туристско-краеведческой направленности:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  0,5 |
| 1.7 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых в сетевой форме и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  1,0 |
| 1.8 | Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ):  - до 10%;  - 10%-30%;  - более 30%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 1,0  2,0  3,0  1,0 |
| **Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО** | | | | |
| 2.1 | Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года:  - да;  - нет. | | | 0  1,0 |
| 2.2 | Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:  - нет;  - да. | | | 0  2,0 |
| 2.3 | Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды:  - нет;  - да. | | | 0  2,0 |
| 2.4. | Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников:  - более 15%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 1,0  1,0 |
| 2.5 | Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.):  - нет;  - да. | | | 0  1,0 |
| 2.6 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников:  - до 50%;  - более 50%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,0  1,0 |
| 2.7 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:  - до 15%;  - 15% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,5  1,5 |
| 2.8 | Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала:  - до 25%;  - 25% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,0  1,0 |
| 2.9 | Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала:  - менее 90%;  - от 90% до 100%;  - 100%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  1,5  0,5 |
| 2.10 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации:  - наличие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0,5  0,5 |
| 2.11 | 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 |
| 2.12 | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,0  0,5 |
| 2.13 | Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,0  0,5 |
| 2.14 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников:  - до 5%;  - 5% - 10%;  - более 10%;  - больше по сравнению с прошлым учебным годом. | | | 0  0,5  1,0  1,5 |
| 2.15 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями *муниципального этапа*очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - нет;  - да;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,5  1,0 |
| 2.16 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями *регионального и федерального этапа*очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:  - нет;  - да;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  2,5  1,5 |
| 2.17 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных *органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО*:  - нет;  - да;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | | 0  1,0  0,5 |
| 2.18 | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | | | 0  0,5  1,0 |
| 2.19 | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | | | 0  1,0  1,5 |
| 2.20 | Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | | | 0  0,5  0,5 |
| 2.21 | Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах:  - нет;  - да. | | | 0  0,5 |
| **Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО** | | | | |
| 3.1.1 | | Наличие действующей проводной локальной сети организации:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 3.1.2 | | Наличие действующей беспроводной локальной сети организации:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 3.2.1 | | Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях:  - нет;  - да. | | 0  0,5 |
| 3.2.2 | | Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 3.3 | | Скорость подключения к сети Интернет:  - до 2 Мбит/с;  - более 2 Мбит/с. | | 1,0  2,0 |
| 3.4 | | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор(интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений:  - до 50%;  - от 50% до 100%;  -100%;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  0,5  2,0  1,0 |
| 3.5 | | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего количества данных помещений:  - до 50%;  - 50% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  1,5 |
| 3.6 | | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  1,5 |
| 3.7 | | Количество ноутбуков или ПК, планшетов, использующихся обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО:  - до 10;  - 10 и более (мобильный комплект);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  1,5 |
| 3.8.1 | | Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.):  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 3.8.2 | | Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 3.8.3 | | Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 3.8.4 | | Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет:  - нет;  - да. | | 0  3,0 |
| 3.9 | | Наличие мест для уединения в каждой групповой ячейке:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 3.10 | | Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися(воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.):  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| **Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО** | | | | |
| 4.1 | | Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО:  - наличие;  - отсутствие;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  2,0  0,5 |
| 4.2 | | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  - наличие;  - отсутствие;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  2,0  0,5 |
| 4.3 | | Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО:  - наличие;  - отсутствие. | | 0  2,0 |
| 4.4 | | Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год:  - до 70%;  - 70% и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  2,0  1,0 |
| 4.5 | | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 4.6 | | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 4.7 | | Наличие автоматизированной системы контроля доступа:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| **Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО** | | | | |
| 5.1 | | Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации:  - менее 55%;  - от 55 до 60%;  - более 60%. | | 0  1,0  2,0 |
| 5.2 | | Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации:  - более 15%;  - от 12 до 15%;  - менее 12%. | | 0  1,0  2,0 |
| 5.3 | | Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда:  - менее 10%;  - от 10 до 20%;  - более 20%. | | 0  1,0  2,0 |
| 5.4 | | Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования:  - до 5%;  - от 5% до 10%;  - более 10%. | | 1,0  2,0  3,0 |
| 5.5 | | 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  1,0  2 |
| 5.6 | | Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников:  - ниже 100%;  - 100%. | | 0  2,0 |
| **Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО** | | | | |
| 6.1 | | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  1,5 |
| 6.2 | | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,5  2,0 |
| 6.3 | | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  2,0  3,0 |
| 6.4 | | Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,5  1,5 |
| 6.5 | | Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  1,5 |
| 6.6.1 | | Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг *по присмотру и уходу* (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе:  - до 80%;  - 80% и более. | | 0  2,0 |
| 6.6.2 | | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых *образовательных услуг* (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе:  - до 80%;  - 80% и более. | | 0  2,0 |
| **Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО** | | | | |
| 7.1 | | Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 7.2 | | Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета):  - отсутствие;  - наличие;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом. | | 0  1,0  0,5 |
| 7.3 | | Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации":  - частичное соответствие;  - полное соответствие. | | 0  1,0 |
| 7.4 | | Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 7.5 | | Периодичность обновления информации на сайте ДОО:  - еженедельно;  - ежемесячно;  - реже, чем ежемесячно. | | 2,0  1,0  0 |
| 7.6.1 | | Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| 7.6.2 | | Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня:  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 7.6.3 | | Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня:  - нет;  - да. | | 0  3,0 |
| 7.7 | | Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО):  - нет;  - да. | | 0  2,0 |
| 7.8 | | Наличие электронного документооборота:  - нет;  - да. | | 0  1,0 |
| **Итого баллов:** | | | | **152** |

Приложение № 4

к примерному положению

об оплате труда в образовательной организации,

реализующей основную общеобразовательную

программу дошкольного образования

**Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр ) организации в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | | **Значение К** |
| 1 | 152 | 140 | 1 |
| 2 | 140 | 128 | 0,9 |
| 3 | 128 | 116 | 0,8 |
| 4 | 116 | 104 | 0,7 |
| 5 | 104 | 92 | 0,6 |
| 6 | 92 | 80 | 0,5 |
| 7 | 80 | 68 | 0,4 |
| 8 | 68 | 56 | 0,3 |
| 9 | 56 | 44 | 0,2 |
| 10 | 44 | 32 | 0,1 |
| 11 | 32 | 0 | 0 |

Приложение № 5

к примерному положению

об оплате труда в казенной образовательной организации,

реализующей основную общеобразовательную

программу дошкольного образования

**Критерии оценки качества труда воспитателя ДОО**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель (П) | Индикатор (И) | | Механизм (основание) оценки | | Шкала оценивания индикатора | | | | | | | | | |
| **Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО**  Критерий (К1): **Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.  Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности.  (П 1.1.) | - проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО(И 1.1.1)  - проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)  -проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников)  (И 1.1.3)  -проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий\*\*  (И 1.1.4)  \*\*Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой Образовательной программы  -проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности  (И 1.1.5)  -проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности  (И 1.1.6)  -проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7) | | | Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчётный период.  Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам. | Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей.  Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б.  При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.  Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДОвиды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.  При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла.  При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл.  При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.  Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла.  При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно– 1 балл.  При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.  При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.  При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.  При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла  При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.  При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.  При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла.  При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл.  При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов. | | | | | | | | | |
| 1.2.  Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности.  (П 1.2) | -реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО  (И 1.2.1);  -реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)  -реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)  -реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)  -поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности  (И 1.2.5)  - эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)  - реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность  (И 1.2.7). | | | Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля  Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам. | Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей– 2 балла.  Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл.  Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.  Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла.  Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл.  Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.  Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла.  В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) –1 балл.  Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.  В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.  В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.  В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.  В процессе образовательной деятельности обучающиеся(воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.  В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.  Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.  Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.  Для образовательной деятельности пространство организованно недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.  Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.  Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.  Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.  При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов | | | | | | | | | |
| Критерий (К2): **Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1  Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников)  (П 2.1) | - создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе  (И 2.1.1);  -организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности  (И 2.1.2).  -взаимодействие обучающихся(воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3); | | | Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия\*\*\*, опрос родителей (законных представителей) и др. методы  \*\*\*Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом. Рекомендуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромштам), «Нарисуй себя» (А. Прихожан, З. Василяускайте).  Анкеты и опросы родителей (законных представителей) могут разрабатываться ОО.  Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников)  -в парах,  - в малых группах;  -организация совместных проектов;  -коллективная деятельность по интересам;  -совместная игровая деятельность\*\*\*\*…).  \*\*\*\* другие формы взаимодействия, отражающие специфику Образовательной программы, реализуемой в ОО.  Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм) | Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные– 2 балла.  Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.  В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла.  В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл.  Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.  В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла.  Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл.  Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов | | | | | | | | | |
| 2.2  Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (воспитанников)  (П 2.2) | - создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1);  - соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы  (И 2.2.2);  -безопасность РППС (И 2.2.3).  - обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей  (И 2.2.4); | | | Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников)  Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости)  Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности  Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с:  - оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра;  - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем) | Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла.  Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл.  Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.  Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла.  Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл.  Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.  Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.  Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) на указанные факты - 2 балла. | | | | | | | | | |
| 2.3.  Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ  (П 2.3) | -реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1). | | | Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования | Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов.  Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла.  Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл.  Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов. | | | | | | | | | |
| **Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя**  Критерий 3 (К 3): **Качественные показатели осуществления образовательной деятельности** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2.  Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах.  (П.3.2) | - наличие обучающихся (воспитанников)-участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей\*\*\*\*\* и т.д. (И 3.2.1);  - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).;  \*\*\*\*\*учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и(или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве). | | Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате | | Уровень организации мероприятий | | | | Участие | | | Победа | | |
| Очная форма | Дистанционная форма | | Очная форма | Дистанционная форма | |
| уровень ОО | | | | 1б. | - | | 1м - 2 б.  2м – 1,5б.  3м. -1 б | - | |
| окружной (в т. ч. уровень городского района) | | | | 1 б. | 2б | | 1м. - 3 б.  2м. – 2б.  3м – 1,5 б. | 1м -2б.  2м. – 1,5б.  3м - 1 б. | |
| муниципальный | | | | 2 б. | 4 б. | 3б. | |
| региональный | | | | 3 б. | 5 б. | 4б. | |
| федеральный | | | | 5 б. | 10 б. | 5б. | |
| международный | | | | 10 б. | 10 б. | 6б. | |
| Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется:  -путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях;  - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса.  Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла  Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | | | | | | | | |
| 3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся(воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности  (П 3.3) | Направления деятельности:  - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.)  (И 3.3.1);  - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию  (И 3.3.2);  - организация мероприятий экологической направленности  (И 3.3.3);  -организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни  (И 3.3.4). | | Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате | | Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  3 балла за каждое мероприятие. | | | | | | | | | |
| Критерий 4 (К 4): **Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.  Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост  (П 4.1) | - выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов  (И 4.1.2.);  - публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3). | | Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы  Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки) | | | | Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  3 балла за каждое мероприятие.  Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации:  - тезис, заметка – 2 балла;  - статья, методическая разработка – 3 балла;  - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов. | | | | | | | |
| 4.2. Результативность подготовки цифровыхинформационно-методических материалов  (П 4.2) | - подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1);  - наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2);  - наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3). | | Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс) | | | | 1 балл.  2 балла.  3 балла.  Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | | | | | | |
| 4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности  (П.4.3) | - участие в профессиональных конкурсах и т.д.\*\*\*\*\*\* (И 4.3.1);  - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах  (И 4.3.2).  \*\*\*\*\*\* учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве). | | Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате | | | | Уровень организации | Участие | | | Победа | | | |
| Очная форма | | Дистанционная форма | Очная форма | | | Дистанционная форма |
| ОО | - | | - | 1м. – 1,5б.  2м. – 1б.  3м. – 0,5б. | | | - |
| окружной (в т. ч. уровень городского района) | 1 б. | | 0,5б. | 1м. – 3б.  2м. – 2,5б.  3м. – 2б. | | | 1 м -2б.  2м- 1,5б.  3 м- 1б. |
| муниципальный | 2 б. | | 1б. | 4б. | | | 3б. |
| региональный | 3 б. | | 1,5б. | 5б. | | | 4б |
| федеральный | 5 б. | | 2,5б. | 6б | | | 5б. |
| международный | 7 б. | | 3,5б. | 7б. | | | 6б. |
| Количество баллов определяется:  -путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах;  - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса.  Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | | | | | | |
| 4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых,  важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности  (П 4.4)  4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности  (П 4.5) | -работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).  -участие в экспертной деятельности (И 4.5.1);  -работа в составе жюри  (И 4.5.2). | | Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате  Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях | | | | Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах.  Уровень ОО - 1 балл.  Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла.  Муниципальный уровень - 3 балла.  Региональный уровень - 4 балла.  Всероссийский уровень -5 баллов.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Уровень организации | Очная форма | Дистанционная форма. | | уровень ОО  окружной (в т. ч. уровень городского района)  муниципальный  региональный  федеральный  международный | 1б.  2 б.  3 б.  4 б.  5 б.  7 б. | 1 б.  (для всех уровней) |   Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах.  Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | | | | | | |
| **Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности помощника воспитателя** | | | | | | | | | | | | | | |
| Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | | Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности | | | | 5 баллов – отсутствие детского травматизма  Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован | | | | | | | | |
| Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса: | | Анализ на основе наблюдения совместной деятельности помощника воспитателя и обучающихся | | | | - режимные моменты (одевание, раздевание, умывание, приём пищи, сон, прогулка приобщение детей к труду,) – 10 баллов;  - не систематическая помощь – 5 баллов;  - не оказание помощи – 0 баллов | | | | | | | | |
| Соблюдение режима дня (получение пищи с пищеблока | | Наличие фактов нарушение | | | | - соблюдается полностью – 5 баллов;  - имеются 2-3 замечания – 3 балла;  - не выполнение – 0 баллов | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарных требований – график проведения генеральных уборок; график проведения влажных уборок; график проветривания. | | Наличие фактов нарушение | | | | - соблюдается полностью – 10 баллов;  - имеются 2-3 замечания – 5 баллов;  - имеются от 3 до 5 замечаний – 3 балла;  - более 5 замечаний – 0 баллов | | | | | | | | |

**Критерии оценки качества труда музыкального руководителя**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий качества и результативности работы** | **Методика расчета / показатель** | **Расчет баллов** | **Бал-лы** | **Примечание**  **(в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)** |
| 1 | Посещаемость | Процент посещаемости детьми дошкольного учреждения берем у тех воспитателей, в чьих группах работает специалист и выводим средний показатель (например: средняя гр. — 82%, старшая гр. - 93%, подгот.гр. - 78%  Рассчитывем средний показатель: 82% + 93% + 78% = 253% делим на 3 группы, получается 84,3%) | **20 баллов** – более 100%  **15 баллов** – 90 – 99.9%  **10 баллов** – 80 – 89.9%  **5 баллов** – 75 – 80%  **0 баллов** – менее75% |  | **Рассчет среднего показателя:** |
| 2 | Обеспечение охраны жизни и здоровья детей |  | **7 баллов** – отсутствие детского травматизма  **Лишение баллов по всем показателям за квартал** – травматизм зафиксирован |  |  |
|  | Результативность образовательной деятельности | Участие детей в конкурсах, результативность участия | **5 балл а-** ДОУ (участие) **10 балла** -ДОУ (победа)  **15 баллов** -район (участие) **20 баллов**-район (победа)  **15баллов** -город (участие) 20 **баллов** - город (победа)  **35баллов -** край, Россия (участие)  **40 баллов -** край, Россия (победа) |  |  |
| 4 | самообразование | Повышение квалификации, обзор метод. литературы, наличие плана самообразования и его выполнение | **4 балла** – курсы повышения квалификации  **3 балла** – выполнение плана самообразования, посещение занятий коллег, ежедневный час самообразования |  |  |
| 5 | Работа с педагогами | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов | **10 баллов** – не менее 5 видов деятельности в квартал  **4 балла** – 2 – 3 вида деятельности  **0 баллов** - данные критерии отсутствуют |  |  |
| Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на пед.часе ДОУ | **до 6 баллов** |  |  |
| 6 | Взаимодействие с родителями | Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | **4 балла** – жалоб и конфликтов не зафиксировано  **0 баллов** – зафиксировано  **Лишение баллов по всем показателям за квартал** – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОУ (район, город) |  |  |
| 7 | Работа с документацией | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. | **6 балла** – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.  **0 баллов** – данный критерий отсутствует |  |  |
| 8 | Соблюдение трудовой дисциплины |  | **3 балла** |  |  |
| 9 | Штрафн баллы | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам | **Снимается до 5 баллов** |  |  |
| 10 | Дополн. баллы | На усмотрение комиссии |  |  |  |
| 11 |  | Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года | **3 балла** – низкий уровень до 15%, высокий  более 25%, остальные средний  **2 балла** - низкий уровень 10-15%, высокий  15- 25%, остальные средний  **1 балл** - низкий уровень 20%, высокий до 15%,  остальные средний |  | По итогам года |
| **ИТОГО:** | | |  |  |  |

**Критерии оценки качества труда учителя- логопеда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий качества и результативности работы** | **Методика расчета / показатель** | **Расчет баллов** | **Бал-лы** | **Примечание**  **(в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)** | |
| 1 | Посещаемость занятий специалиста детьми | Процент посещаемости детьми дошкольного учреждения берем у тех воспитателей, в чьих группах работает специалист и выводим средний показатель (например: средняя гр. — 82%, старшая гр. - 93%, подгот.гр. - 78%  Рассчитывем средний показатель: 82% + 93% + 78% = 253% делим на 3 группы, получается 84,3%) | **20 баллов** – более 100%  **15 баллов** – 90 – 99.9%  **10 баллов** – 80 – 89.9%  **5 баллов** – 75 – 80%  **0 баллов** – менее75% |  | **Рассчет среднего показателя** | |
| 2 | Обеспечение охраны жизни и здоровья детей |  | **5 баллов** – отсутствие детского травматизма  **Лишение баллов по всем показателям за квартал** – травматизм зафиксирован |  |  | |
| 3 | Организация учебно-коррекционного процесса | Овладение новыми технологиями (массаж, и др. - презентация материала на пед.совете) | **до 10 баллов** |  |  | |
| Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям пед. деятельности материала на пед.совете | **до 15 баллов** |  | Презентация методических разработок на пед.совете (оплата единоразовая) | |
| Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) | **до 7 баллов** |  | По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога | |
| Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции) | **до 10 баллов** |  | Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий | |
| 4 | Эффективность коррекционной работы | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов | **10 баллов** – не менее 5 видов деятельности в квартал  **4 балла** – 2 – 3 вида деятельности  **0 баллов** - данные критерии отсутствуют  **до 8 баллов** |  |  | |
| Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.) | **10 баллов** – не менее 5 видов деятельности в квартал  **4 балла** – 2 – 3 вида деятельности  **0 баллов** - данные критерии отсутствуют |  |  | |
| Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | **3 балла** – жалоб и конфликтов не зафиксировано  **0 баллов** – зафиксировано  **Лишение баллов по всем показателям за квартал** – если конфликт или жалоба вышли за пределы МАДОУ (район, город) |  |  | |
| 5 | Дополнительная нагрузка | Кураторство, наставничество, руководство методическим объединением | **2 балла** |  |  |
| 6 | Работа с документацией | Своевременное, правильное оформление и сдача документации. | **5 баллов** – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.  **0 баллов** – данный критерий |  |  |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины |  | **3 балла** |  |  |
| 8 | Штрафн баллы | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам | **Снимается до 5 баллов** |  |  |
| 9 | Дополн. баллы | Выполнение специалистом работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка | **до 5 баллов** |  |  |
| 10 | Результативность учебно-коррекционной работы  (баллы по данному пункту ставятся единожды) | Статистическая отчетность, диагностика  **(для логопедических групп):**  Для промежуточной диагностики:  Для итоговой диагностики:  Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста **(для логопункта)** | **15 баллов** – низкий уровень до 20%, средний, высокий 80%  **10 баллов** - низкий уровень 30%, средний, высокий 70%  **5 баллов** - низкий уровень 40%, средний, высокий 60%  **15 баллов** – низкий -10%, средний-60%, высокий - 30%  **10 баллов** – низкий -15%, средний-75%, высокий - 20%  **5 баллов** – низкий -15%, средний-85%, высокий 10%  **15 баллов** снижение за период 2-3 месяца  **10 баллов** снижение за период 3-6 месяцев  **0 баллов** снижение за период более 12 месяцев |  |  |
| **ИТОГО:** | | |  |  |  |

Приложение №5

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района

Воронежской области

от 09 января 2018 г. №106

**Положение**

**об оплате труда в казенной организации дополнительного образования**

**1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда в организации дополнительного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. [№ 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I) «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования (далее – Организация) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников организации дополнительного образования формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), 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 организации дополнительного образования 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 организации дополнительного образования.

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом 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 организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации дополнительного образования.

# 3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с муниципальным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х S где:

S – стимулирующая доля ФОТдоо (15-20%)[[45]](#footnote-45).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) организации дополнительного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12% [[46]](#footnote-46).

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 наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

- организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

- образовательная организация в двухсменном или круглосуточном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%[[47]](#footnote-47):

4.4. Оплата труда работников организации дополнительного образования производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

**5. Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников организации дополнительного образования определяется по следующей формуле:

, где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты;

**МП** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 +Дмрот , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)[[48]](#footnote-48);

**Дмрот –** доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого индивидуально;

**Кн** – 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 соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер **Кн** | Примечания |
| 1. | Всем работникам[[49]](#footnote-49) при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[50]](#footnote-50).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;  - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1,02 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1,03 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1,05 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1,07 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный …»); | 1.2 |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 |
| 4 | За работу с высокотехнологичным оборудованием | 1.8 |  |
| 5. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые[[51]](#footnote-51) заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной 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.  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.. |
| 5.1. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 1.2 |
| 5.2. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием; | 1.25 |
| 5.3. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 5.4. | - с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием. | 1.3 |

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



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 педагогических работников в организации дополнительного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

 , где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

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

**Фн** - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

В пределах фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

**К** - индивидуальный коэффициент для организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов, который рассчитывается по формуле

,

где:

***ФОТ*** – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда организации дополнительного образования;

***ФОТф*** – фонд оплаты труда педагогов, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+К+Ср+Мпр, где:**

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**К** - выплаты компенсационного характера;

**Ср** – стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо**  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

- за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

- по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**Обаз** – базовый оклад;

**Кг.от** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кдоп** – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

, где

Ккат – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

Кзв– коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

- заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;

- почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

Кперс.- персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией. Определение группы оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования утверждается нормативно-правовым актом учредителя.

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот = 3,0;

2 группа – Кгот = 2,5;

3 группа – Кгот = 2,0;

4 группа – Кгот = 1,5.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается учредителем сроком на 1 год.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

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

 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 (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

 где,

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества выполнения работ и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1 (k1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достижения образовательной организацией дополнительного образования выполнения работ и эффективности деятельности руководителя (Приложение 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования образовательных организаций дополнительного образования. Диапазон **Кстр** устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 2). и утверждается приказом отдела по образованию, спорту и работе с молодежью на основание региональной системы рейтингования организаций);

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 образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % и рассчитываются пор следующей формуле:

ОДзр=Обаз×Кг.от×(1-К)×Кн, где

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера;

Обаз**-** базовый оклад руководителя по видам организаций (утверждается постановлением администрации Нижнедевицкого муниципального района, ежегодно);

Кг.от – за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

К - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера на 10%-50% относительно должностного оклада руководителя

Кн - коэффициент повышающей надбавки утверждается приказом руководителя образовательной организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

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

**7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. 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)).

7.2. 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 вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты **з**а работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

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

7.3. 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 общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 6 к настоящему постановлению);

**Кр** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды работ | Значение Кр |
| 1. | За совмещение профессий (должностей),   выполнение обязанностей временно  отсутствующего работника без освобождения от  своей основной работы, расширению зоны  обслуживания, увеличение объема работ в пределах рабочего времени. | 100% должностного оклада в зависимости от объема и времени выполнения работы  (в пределах ФОТ) |
|  | За руководство районным детским объединением КРИСТАЛЛ |  |

7.4. 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 ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации дополнительного образования** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования, 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 разрабатываются учредителем организации дополнительного образования и могут быть дополнены на уровне самих организаций.

Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых 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, показателей и условий их выплаты.

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

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

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

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- 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, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации дополнительного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В организации дополнительного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

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

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

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

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

* выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* 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.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

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

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

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

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение № 1

к примерному положению

об оплате труда в казенной организации

дополнительного образования

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности организации дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Критерий 1. Результативность образовательной деятельности** | | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся:  - свыше 95%;  - 85-95%;  - до 85% | 1,0  0,5  0 |
| 1.2. | Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.3. | Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.4. | Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.5. | Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет):  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.6. | Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ:  - отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.7. | Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.8. | Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.9. | Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| 1.10. | Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.11. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 1.12. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,5 |
| 1.13. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  2,0 |
| 1.14. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  2,5 |
| 1.15. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 1.16. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.17. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  0,5 |
| 1.18. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  0,5 |
| 1.19. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  0,5 |
| 1.20. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  1,0 |
| 1.21. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  1,5 |
| 1.22. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне, от общего количества обучающихся:  - ниже значения прошлого года;  - выше значения прошлого года | 0  2,0 |
| 1.23. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.24. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 1.25. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  3,0 |
| 1.26. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на международном уровне:  - отсутствие призовых мест;  - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  3,5 |
| 1.27. | Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.28. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады):  - до 20%  - 20-50%  - более 50%  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| 1.29. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением и обеспеченного за счет внебюджетных источников финансирования (родительские средства, спонсоры и др.), (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, выездные смены в стационарных лагерях):  - до 20%  - 20-50%  - более 50%  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0  0,5 |
| 1.30. | Количество объединений, имеющих звание «образцовый» коллектив:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  3,0  0,5 |
| **Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий** | | |
| 2.1. | Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 2.2. | Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений:  - 0 – 2 Мбит/с;  - более 2 Мбит/с | 1,0  2,0 |
| 2.3. | Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией** | | |
| 3.1. | Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.2. | Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.3. | Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.4. | Частота обновления информации на сайте ОО чаще 1 раза в месяц:  - нет;  - да | 0  2 |
| 3.5. | Наличие программы развития:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 3.6. | Количество программ, проектов и др., реализованных за счет средств грантодателей:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.7. | Количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 3.8. | Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)** | | |
| 4.1. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности:  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.2. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности:  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.3. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.):  - отсутствие;  - наличие | 1,0  0 |
| 4.4. | Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 4.5. | Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 4.6. | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  - нет;  - да | 0  0,5 |
| 4.7. | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  - нет;  - да | 0  0,5 |
| 4.8. | 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  1,0 |
| 4.9. | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  - 1 и более;  - 0;  - ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.10. | Наличие «доступной среды»:  - нет;  - да | 0  1,0 |
| **Критерий 5. Эффективность экономической деятельности** | | |
| 5.1. | Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - менее 65%;  - от 65 до 70%;  - свыше 70% | 0  1,0  2,0 |
| 5.2. | Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - свыше 15%;  - от 12 до 15%;  - менее 12% | 0  1,0  2,0 |
| 5.3. | Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  - менее 15%;  - от 15 до 25%;  - свыше 25% | 0  1,0  2,0 |
| 5.4. | Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров:  - свыше 5%,  - больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.5. | Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.6. | 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  1,0  1,0 |
| 5.7. | Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг:  - 0;  - 1 и более | 0  1,0 |
| **Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами** | | |
| 6.1. | Наличие вакансий на должности педагогических работников:  - да;  - нет;  - меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.2. | Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:  - нет;  - да | 0  2,0 |
| 6.3. | Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 6.4. | Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды:  - нет;  - да | 0  1,5 |
| 6.5. | Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды:  - нет;  - да | 0  2,0 |
| 6.6. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном и межмуниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 6.7. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 6.8. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 6.9. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,5 |
| 6.10. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.11. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,0 |
| 6.12. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,5 |
| 6.13. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых на международном уровне:  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,5  2,0 |
| 6.14. | Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет:  - свыше 10%;  - свыше 20%;  - свыше 30%;  - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 1  1,5  2,0  0,5 |
| 6.15. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  - до 20%,  - 20% и более,  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.16. | Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  - до 50%;  - 50-75%;  - от 75% и выше;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.17. | Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.18. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.19. | Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия):  - нет;  - да | 0  1,0 |
| 6.20. | Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.):  - 0;  - 1 и более;  - больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.21. | Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала:  - до 20%;  - 20% и более;  - больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  1,5 |
|  | **Итого** | **141,0** |

Приложение № 2

к положению

об оплате труда в казенной организации

дополнительного образования

**Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) профессиональных образовательных организации**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1 | от 141 до 132 | 1 |
| 2 | от 132 до 122 | 0,9 |
| 3 | от 122 до 112 | 0,8 |
| 4 | от 112 до 101 | 0,7 |
| 5 | от 101 до 90 | 0,6 |
| 6 | от 90 до 79 | 0,5 |
| 7 | от 79 до 68 | 0,4 |
| 8 | от 68 до 57 | 0,3 |
| 9 | от 57 до 46 | 0,2 |
| 10 | от 46 до 35 | 0,1 |
| 11 | ниже 35 | 0 |

Приложение № 3

к положению

об оплате труда в казенной организации

дополнительного образования

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб**

**управления образовательными учреждениями**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 4 | 5 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных: |  |  |
|  | клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 5. | Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. | Количество работников в образовательном учреждении | - за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию,  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 9. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение:  - до 100 человек  - от 100 до 200 человек  - свыше 200 человек | до 20  до 30  до 50 |
| 11. | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): |  |  |
|  | - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | - за каждую группу дополнительно | 5 |
|  | - учебно-тренировочных групп | -за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
|  | - групп спортивного совершенствования | - за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
|  | - групп высшего спортивного мастерства | - за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 13. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | За каждый вид | до 15 |
| 14. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 15. | Наличие:  - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | За каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 16. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | находящихся на балансе образовательных учреждений | до 30 |
| в других случаях | до 15 |
| 17. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | до 50 |
| 18. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 19. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 21. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

**Группы оплаты труда для руководителя образовательной организации дополнительного образования в зависимости от суммы баллов.**

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I группа** | **II группа** | **III группа** | **IV группа** |
| свыше 300 | до 300 | до 250 | до 100 |

Приложение № 4

к положению

об оплате труда в казенной организации

дополнительного образования

**Критерии оценки качества труда педагога дополнительного образования (ДО)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | | | **Показатели** | **Расчет показателя** | | **Шкала** | | **Максимальное число баллов по критериям** | |
| **1** | **2** | | | **3** | **4** | | **5** | | **6** | |
| **1.** | Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.) | | | Качество освоения программ: К1 | Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся | | От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл Не более 15 баллов | | **40** | |
| Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. К2 | Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней | | От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,48 - 8 баллов; от 0,47 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,08 - 4 балла Не более 10 баллов | |
| Динамика личных достижений обучающихся К3 | Доля обучающихся, получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях | | От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов; от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла Не более 10 баллов | |
| Пример: [К1](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1101) - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, 70/150 = 0,47 - 6 баллов. [К2](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1002) - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, 50/150 = 0,33 - 5 баллов. [К3](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1003) - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами школьных олимпиад соответствующей направленности - 50; 50/150 = 0,33 - 4 балла. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 1: 6 + 5 + 4 = 15 баллов. | | | | | | | | | | |
| **2** | Эффективность организации воспитательной деятельности | | | Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке К4 | | Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов | | 20 | |
|  |  | | | Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися К5 | | Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов | |  | |
| Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) К6 | | Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов | |
| Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога К7 | | Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,04 - 1 балл Не более 5 баллов | |
| Пример: [К4](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1004) - обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, 10/50 = 0,2 - 2 балла. [К5](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1005) - успешно реализующих программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, 8/70 = 0,11 - 1 балл. [К6](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1006) - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50; 50/150 = 0,33 - 2 балла. [К7](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1007) - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, - 20; 20/150 = 0,13 - 1 балл. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 2: 2 + 1 + 2 + 1 = 6 баллов. | | | | | | | | | | |
| 3. | | Обобщение и распространение передового педагогического опыта | Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К8 | | | Количество мероприятий | Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл Не более 5 баллов | | 5 | |
| Пример: [К8](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1008) - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл за каждое мероприятие - 3 балла. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 3: 3 балла. | | | | | | | | | | |
| 4. | | Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. К9 | | | Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе | | В зависимости от сложности, объема и результативности работы - до 5 баллов | | 5 |
| Пример: [К9](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1009) - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме - 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 4: 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| 5. | | Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (иформационно-коммуникационных, здоровьесберегающих) | Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры;здоровьесберегающих технологий К10 | | | Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий | | На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов | | 5 |
| Пример: [К10](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1010) - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы - 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 5: 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| 6. | | Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре К11 | | Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе) | | Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 баллов Не болев 5 баллов | | 5 | |
| Пример: [К11](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1011) - повышение квалификации в ИПК - 2 балла. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 6: 2 балла. | | | | | | | | | | |
| 7. | | Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся | Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся К12 | | Количество положительных голосов/количество опрошенных | | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов | | 5 | |
| Пример: [К12](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1012) - количество положительных голосов - 100; количество опрошенных - 120; 100 /120 = 0,8 - 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 7:5 баллов. | | | | | | | | | | |
| 8. | | Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся | Сохранность контингента К13 | | Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора | | От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов | | 5 | |
| Пример: [К13](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1013) - обучается 110 чел., было зачислено - 120; 110/120 = 0,92 - 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 8: 5 баллов. | | | | | | | | | | |
| 9. | | Своевременность выполнения приказов, распоряжений, рекомендаций директора и вышестоящих организаций, учреждений, ведомств | Отражает специфику образовательного учреждения К14 | |  | | Не более 10 баллов | | 10 | |
| Пример: [К14](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95683/#1014) - педагог осваивает и внедряет в практику работы приказы и.т.д.- 10 баллов. | | | | | | | | | | |
| Итого по критерию 9: 10 баллов. | | | | | | | | | | |
| Всего: 56 баллов из 100 возможных. | | | | | | | | | | |

Приложение № 6

Утверждено

постановлением администрации

Нижнедевицкого муниципального района

Воронежской области

от 09 февраля 2018 г. №106

**Рекомендуемые**

**минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; 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)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7 900 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 950 |
| 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)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов | 7 900 |

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью | 7 950 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством | 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 | Бухгалтер; 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 бухгалтера | 8 500 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный 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)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый 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 уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 8 900 |
| 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; старший вожатый | 9 800 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 9 900 |
| 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 структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 9 500 |

12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности профессорско-преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
| 1 квалификационный уровень | Ассистент; преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института) | 10 100 |
| 2 квалификационный уровень | Старший преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей | 10 200 |
| 3 квалификационный уровень | Доцент | Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно- исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения. | 10 300 |
| 4 квалификационный уровень | Профессор | Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового). | 10 400 |
| 5 квалификационный уровень | Заведующий кафедрой | Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения | 10 500 |
| 6 квалификационный уровень | Декан факультета | Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения. | 10 600 |

13. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка | 8 800 |

14. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре; | 9 000 |
| 2 квалификационный уровень | Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая. | 9 100 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; | 9 200 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант; | 9 300 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра) | 9 400 |

15. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|  | Главный библиотекарь; библиотекарь, артист оркестра | 9 000 |

16. Профессиональные квалификационная группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|  | Главный хормейстер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), художественный руководитель | 9 100 |

17. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников физической культуры, и спорта второго уровня » (№ 165н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|  | Хореограф | 9 000 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
| 1 | Ассистент (помощник)[[52]](#footnote-52) | 7800 |
| 2 | Электрик | 7800 |
| 3 | Контрактный управляющий | 8400 |

1. В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чемуказано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение [↑](#footnote-ref-1)
2. Значение доля ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации. [↑](#footnote-ref-2)
3. Данная норма применяется только к общеобразовательным организациям, начавшим работу в двухсменном режиме до 01.09.2015 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-4)
5. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-5)
6. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-6)
7. Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-7)
8. В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

    [↑](#footnote-ref-8)
9. Устанавливается учителю «Ресурсного класса». [↑](#footnote-ref-9)
10. Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса» [↑](#footnote-ref-10)
11. В зависимости от количества времени участия в следственных действиях. [↑](#footnote-ref-11)
12. В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательная организация разрабатывает самостоятельно. [↑](#footnote-ref-12)
13. При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1. [↑](#footnote-ref-13)
14. Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки [↑](#footnote-ref-14)
15. В случае, если на момент принятия локального акта организации дополнительного образования доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-15)
16. В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-16)
17. В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-17)
18. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-18)
19. Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала [↑](#footnote-ref-19)
20. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется [↑](#footnote-ref-20)
21. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-21)
22. В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чемуказано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение [↑](#footnote-ref-22)
23. Значение доля ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации. [↑](#footnote-ref-23)
24. Данная норма применяется только к общеобразовательным организациям, начавшим работу в двухсменном режиме до 01.09.2015 г. [↑](#footnote-ref-24)
25. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-25)
26. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-26)
27. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-27)
28. Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-28)
29. В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

     [↑](#footnote-ref-29)
30. Устанавливается учителю «Ресурсного класса». [↑](#footnote-ref-30)
31. Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса» [↑](#footnote-ref-31)
32. В зависимости от количества времени участия в следственных действиях. [↑](#footnote-ref-32)
33. В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательная организация разрабатывает самостоятельно. [↑](#footnote-ref-33)
34. При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1. [↑](#footnote-ref-34)
35. Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки [↑](#footnote-ref-35)
36. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-36)
37. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-37)
38. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-38)
39. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-39)
40. ## Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек,в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применятся расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

    [↑](#footnote-ref-40)
41. Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному. [↑](#footnote-ref-41)
42. Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4. [↑](#footnote-ref-42)
43. Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы». [↑](#footnote-ref-43)
44. Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации. [↑](#footnote-ref-44)
45. В случае, если на момент принятия локального акта организации дополнительного образования доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-45)
46. В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-46)
47. В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение. [↑](#footnote-ref-47)
48. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-48)
49. Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала [↑](#footnote-ref-49)
50. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется [↑](#footnote-ref-50)
51. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-51)
52. Данная должность вводится сопровождения для детей с ОВЗ, при наличии показаний в заключении ПМПК [↑](#footnote-ref-52)