

Принято на педагогическом совете
Протокол №1 от 31.08.21 г.



Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ №41»

З.И. Сайпуллаева
З.И. Сайпуллаева

Пр.№ 37 от 01.09.21 г.

Положение об оплате труда в общеобразовательной организации МБОУ «СОШ № 41»

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда в МБОУ «СОШ № 41» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 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. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Республики Дагестан, 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 местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры 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»;

- 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 28.05.2008 № 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 общеобразовательной организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

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

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. 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 (Приложение 1).

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), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных 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 и социальных 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 с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей

образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

K_s – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в государственном (муниципальном) задании. Данный коэффициент может быть применён при организации региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций, для организаций, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество организаций, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента). Для остальных общеобразовательных организаций $K_s = 1$.

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

B - 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 (ΦOT_6) и стимулирующей части (ΦOT_{ct}).

$$\Phi OT_{oo} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ct}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ct} = \Phi OT_{oo} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ΦOT_{oo} .

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли ΦOT_{oo} ¹:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

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, воспитатели групп продленного дня, 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:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mop}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mop} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

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

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$\Phi OT_y = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{наз} + B_{кх}$, где:

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$\Phi OT_{наз}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$B_{кх}$ – выплаты компенсационного характера.

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

Конкретное соотношение между $\Phi OT_{аз}$ и $\Phi OT_{наз}$ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;
- 13% на 1 сентября 2014 года;
- 12% на 1 сентября 2015 года².

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, в том числе от приносящей доход деятельности;
- общеобразовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- общеобразовательная организация работает в двухсменном режиме.

² В случае, если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть³:

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;
- на 1 сентября 2014 не менее 68%;
- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

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

5. Расчет заработной платы работников

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

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

- Зп** – месячная заработная плата;
- Од** – оклад (должностной оклад);
- К** – компенсационные выплаты;
- С** – стимулирующие выплаты;
- В_{cx}** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

- Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2);
- K_c** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)⁴;
- K_n** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

³ В случае, если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

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	Размер К _n	Примечания
1.	Всем 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. 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	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ⁵	
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
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	

⁵ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			<p>работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;</p> <p>- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.</p>
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 и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/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), заключившим трудовой договор в первые 3 года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трех лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.</p>
4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	
4.3.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
7.	Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах,	1.15	

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в МБОУ «гимназия №11».

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

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

O_д – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

O_{аз} – оплата за аудиторную занятость;

O_{наз} – оплата за неаудиторную занятость.

Методика расчета заработной платы учителей, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 5.4.1. и 5.4.2 данного Положения. Выбор методики гимназии 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:

$$O_{аз} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K_{пр} \times K \text{ , где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 1);

K_с - коэффициент удорожания по местонахождению МБОУ «гимназия №11» (город - 1, село - 1,25);

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

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

$K_{пр}$ - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

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

$K_{пр}$ вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета ($K_{пр}$)

№ п/п	Предметы	Показатели					Сумма баллов	Значение $K_{пр}$
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради		
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 образовательной программы МБОУ «СОШ № 41» 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 МБОУ «СОШ № 41» устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа МБОУ «СОШ № 41», наделенного соответствующими полномочиями.

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

В пределах фонда оплаты труда в МБОУ «СОШ № 41» 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.

К - индивидуальный коэффициент для МБОУ «СОШ № 41», который рассчитывается по формуле

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

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 41.

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

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

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

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

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

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по МБОУ «СОШ № 41 осуществляется по формуле:

$$O_{ч} = C_{ч} \times H \times Уп \times K_{пр} \times K_{н} \times K, \text{ где}$$

$C_{ч}$ - 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 ($\Phi OT_{аз}$) по формуле:

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

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

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

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

b_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

b_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

b_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

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

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

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

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 МБОУ «СОШ № 41, который рассчитывается по формуле

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

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 41».

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

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

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

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

К_{гр} - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «СОШ № 41» в пределах до 0,75.

К_к - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) (Таблица 8):

Таблица 8.

Значение коэффициентов	Показатели
0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей
0,3	На уроке объединены учащиеся из более чем 2-х параллелей

Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей предлагается в двух вариантах. Выбор методики МБОУ «СОШ № 41» 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 ($O_{\text{наз}}$) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{наз}} = C_{\text{ч}} \times H \times Уп_{\text{наз}}, \text{ где:}$$

H – количество обучающихся;

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

Вариант 2.

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$$

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

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

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

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{\text{наз}}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в МБОУ «СОШ № 41», определяется по следующей формуле:

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

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

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в МБОУ «СОШ № 41.

Таблица 4.

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:

$$З_{п_r} = О_{д_r} + С_r + М_{п_r}, \text{ где:}$$

$З_{п_r}$ – заработная плата руководителя;

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

С_р – стимулирующие выплаты руководителя;

Мп_о – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в МБОУ «СОШ № 41 за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации;

- за наличие государственных и отраслевых наград, почетных званий, ученой степени и ученого звания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя МБОУ «СОШ № 41 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.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = CЗ_{п.оо} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}, \text{ где:}$$

О_{др} - оклад руководителя;

СЗ_{п.оо} – средняя заработная плата работников, сложившаяся в общеобразовательной организации за год, предшествующий расчётному;

К_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

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

К_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников МБОУ «СОШ № 41» за исключением

фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников МБОУ «СОШ №41» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

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: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 3).

Положение о порядке отнесения МБОУ «СОШ № 41 к группам по оплате труда руководителей утверждается учредителем.

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{год}} = 3,0$;

2 группа – $K_{\text{год}} = 2,5$;

3 группа – $K_{\text{год}} = 2,0$;

4 группа – $K_{\text{год}} = 1,5$.

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 4.4. настоящего положения.

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

Размер стимулирующих выплат руководителя общеобразовательной организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \times K_{стр}, \text{ где:}$$

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{стр(к)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$ - коэффициент стимулирования руководителя, рассчитываемый в зависимости от достижения общеобразовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций⁶. Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 (Приложение 5). Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

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).

⁶ Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершению учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области.

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

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

6.6. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. 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 вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее **4 %** от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

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

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, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

$K = B \times Kp$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

Kp – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Таблица 5

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Kp
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
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	

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.

7.5. 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.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (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.

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 6⁷) являются неотъемлемой частью данного положения.

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.

⁷ В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательное учреждение разрабатывает самостоятельно.

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 наличии обоснованных жалоб 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 в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

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

8.3. Руководитель МБОУ «СОШ № 41 с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления МБОУ «СОШ № 41, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

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

единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

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

9.3. 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 общественно-государственного управления МБОУ «СОШ № 41», наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В МБОУ «СОШ № 41» предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям о МБОУ «СОШ № 41» в соответствии с её уставом.

Численный состав работников достаточен 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 Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников», 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 МБОУ «СОШ № 41 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 общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

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.

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 тд.). Дополнительно:	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0 на каждые последующие 150 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	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							

	инновационными площадками.								
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	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м., убираемой площади						
	Дополнительно:	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м., убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены							
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0

4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
4.9.	Кладовщик	-	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
5.	Административно-хозяйственный персонал								
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	0,5	0,5	1	1	-	-	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.4.	Кассир	-	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1

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: Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой площади			
		-	-	-	-	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены	
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией			
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 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
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5
4.9.	Кладовщик	-	-	0,25	0,25	-	-
5.	Административно-хозяйственный персонал						
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	-	-	0,5	0,5	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	0,5
5.4.	Кассир	-	-	-	0,25	0,25	0,5

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально -
квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных
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 (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5 205

**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	5260
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	5320

**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;	5320

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	5370
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	5430
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	5490
4 квалификационный уровень	Механик	5560

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 и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юристконсульт	5720
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5840
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5920
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6010
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6130

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	6260
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6390
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6480

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	5830

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	6000
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6200

9. 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	6390
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6910
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7592
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	8144

10. 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	7150

	должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
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)	7300
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7460

11. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	главный библиотекарь; библиотекарь	5830

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб
управления МБОУ «СОШ № 41».**

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся (воспитанников)) в общеобразовательной организации.	За каждые 50 обучающихся (воспитанников) или каждые 2 класса (группы).	15
3.	Наличие групп, для которых реализуется общеобразовательная программа дошкольного образования.	За каждую группу функционирующую в режиме: - полного дня (12- часового пребывания); - сокращенного дня (8-10 часового пребывания); - продленного дня (14- часового пребывания); - кратковременного пребывания (от 3 до 5 часов в день); - круглосуточного пребывания.	20 15 25 10 40
4.	Количество работников в общеобразовательной организации.	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего: - I квалификационную категорию; - Высшую квалификационную категорию.	1 0,5 1
5.	Наличие групп продленного дня.	За каждую группу.	10
6.	Наличие классов, для которых образовательный процесс организован в режиме «полного учебного дня» (организованное (в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности) пребывание детей в образовательной организации).	За каждый класс.	10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие филиалов, представительств, УПК, интерната при общеобразовательной организации, общежития и другого (в том числе наличие дополнительных зданий в которых организован образовательный процесс) с количеством обучающихся (проживающих).	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек.	20 30 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (не менее 10 компьютеров, объединённых в локальную сеть).	За каждый класс. Дополнительно за каждый учебный кабинет, оборудованный интерактивным оборудованием.	10 2
9.	Наличие оборудованных и соответствующих современным требованиям спортивных сооружений.	- за наличие бассейна; - за наличие спортивных площадок по игровым видам спорта; - за наличие беговых дорожек с искусственным покрытием (не менее 400 м.); - за наличие тренажёрного зала. Дополнительно за наличие более одного спортивного зала (площадью не менее 240 м ²).	20 5 за каждую, но не более 20 10 10 10
10.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	15 10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
11.	Наличие столовой.	За каждую столовую, работа которой организована: - самостоятельно общеобразовательной организацией; - другой организацией (индивидуальным предпринимателем) на условиях договора. Дополнительно за каждые 50 обучающихся, для которых организовано горячее питание.	20 10 5
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации.	За каждую единицу.	5, но не более 20
13.	Наличие территории (земельного участка), закреплённой за образовательной организацией.	За каждые 1000 м ² . Дополнительно за наличие территории (земельного участка) сельскохозяйственного назначения за каждые 1000 м ² . Дополнительно за наличие: - теплиц; - учебно-опытного хозяйства (при наличии соответствующей документации).	10 5 10 10
14.	Наличие собственных (состоящих на балансе): котельной, очистных и других сооружений, жилых домов.	- за наличие котельной на твёрдом топливе; - за наличие газовой котельной; - за наличие септиков; - за наличие жилых домов (квартир); - за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.	20 10 5 за каждый, но не более 10 5 за каждый, но не более 10 3 за каждое строение, но не более 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
15.	Наличие сетевых форм реализации образовательных программ общего образования, реализуемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями).	За каждый договор с образовательной организацией; дополнительно при организации дистанционного обучения.	20 10
16.	Количество мероприятий, проведённых общеобразовательной организацией на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)	За каждое мероприятие проведённое на уровне: - округа; - муниципалитета; - региона (федерации).	2 5 20
17.	Наличие собственной бухгалтерии.		20
18.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников.	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	5 10 20
19.	Количество обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные общеобразовательной организацией или на её базе другими образовательными организациями.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,5
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских.	За каждую мастерскую, соответствующую современным требованиям.	10
21.	Наличие производственной деятельности с реализацией готовой продукции.	При обороте: - до 50,0 тыс. руб. в год; - от 50,0 до 200,0 тыс.руб. в год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	10 20 40
22.	Наличие у общеобразовательной организации статуса инновационной (стажировочной) площадки.	За каждую площадку, функционирующую на: -региональном уровне; -федеральном уровне.	10 20

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
23.	Наличие у образовательной организации статуса площадки (центра) для проведения государственной (итоговой) аттестации обучающихся, аттестации педагогических работников образовательных учреждений и мониторинга образовательной деятельности.	За каждую из проводимых процедур: - мониторинг образовательных достижений обучающихся (в режиме онлайн); - ГИА (9 класс); - ЕГЭ (11 класс); - тестирование педагогических работников при прохождении процедуры аттестации.	10 15 20 10
24.	Наличие в общеобразовательной организации обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждый класс (группу), дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	10 1
25.	Наличие в общеобразовательной организации организованного подвоза обучающихся (воспитанников).	Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	10 1
26.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	10
27.	Наличие в общеобразовательной организации профильных классов или групп на третьей ступени, в том числе классов и групп, сформированных на основе индивидуальных учебных планов.	За каждый класс или группу.	10
28.	Наличие у общеобразовательной организации лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	10 1
29.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.)	За каждый объект: - находящийся на балансе образовательной организации; - используемый образовательной организацией на условиях договора.	30 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
30.	Количество обучающихся (воспитанников), охваченных организованным отдыхом в период каникул.	За каждого обучающегося (воспитанника) привлечённого: - в пришкольный лагерь дневного пребывания (не зависимо от профиля); - в пришкольный лагерь круглосуточного пребывания (не зависимо от профиля); - в многодневные походы (экскурсии) (не менее 5 - суток).	0,2 0,3 0,5

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 1000	до 1000	до 800	до 500

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

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Результативность учебной деятельности		
1.1.	Охват обучающихся микрорайона обучением (в т.ч. и на дому) не ниже 100 %.	1,0
1.2.	Средний балл у выпускников 9-х классов на государственной итоговой аттестации (по математике): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону.	1,0 1,5
1.3.	Средний балл у выпускников 9-х классов на государственной итоговой аттестации (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону.	1,0 1,5
1.4.	Средний балл у выпускников 11-х классов на едином государственном экзамене (по математике): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону.	1,0 1,5
1.5.	Средний балл у выпускников 11-х классов на едином государственном экзамене (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону.	1,0 1,5
1.6.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по математике более 55 баллов (в общей численности выпускников 11 классов): - выше 35%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.7.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по русскому языку более 55 баллов (в общей численности выпускников 11 классов): - выше 65%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.8.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - отсутствие или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.9.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.10.	Доля обучающихся, принявших участие в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений: - выше 25%; - больше на 10% в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.11.	Доля обучающихся, показавших по итогам участия в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений результат: - выше в сравнении со средним результатом по муниципалитету; - выше в сравнении со средним результатом по региону.	1,0 2,0

1.12.	Количество лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.13.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности приходящихся на одного обучающегося: - меньше значения прошлого учебного года; - равно значению прошлого учебного года; - больше значения прошлого учебного года.	-3,0 1,0 2,0
2.2.	Доля обучающихся (при расчёте: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, НОУ, спортивные секции, клубы и т.д.): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе		
3.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса: - проводной; - беспроводной.	0,5 0,5

3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0
3.3.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии: - цифровой лаборатории (комплект на 25 обучающихся); - робототехнического комплекта (для занятий группы обучающихся состоящей как минимум из 15 человек); - школьного телевидения; - школьной фотостудии; - школьной музыкальной студии.	3,0 3,0 3,0 2,0 2,0
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего общественно-государственное управление ОО.	1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов общественно-государственного управления, в том числе детского (не менее 5 инициатив за отчётный год).	2,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года.	1,0
4.4.	Частота обновления информации на школьном сайте: - ежеквартальная; - ежемесячная; - еженедельная.	0,5 1,0 2,0
4.5.	Наличие печатного органа ОО (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) с частотой издания (не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательного процесса): - один раз в учебную четверть; - ежемесячно.	0,5 2,0
4.6.	Наличие программы развития.	2,0
4.7.	В программе развития запланированы: - мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР.	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
4.8.	Участие ОО в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	1,0 2,0 3,0
4.9.	Наличие электронных систем управления:	

	<ul style="list-style-type: none"> - наличие электронного документооборота; - наличие действующего электронного дневника; - наличие действующего электронного журнала; - наличие действующей электронной учительской; - предоставление некоторых образовательных услуг в электронном виде (запись в школу, ответы на обращения и др.). 	<p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p>
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Отсутствие зафиксированных нарушений законодательства в сфере образования и трудового законодательства.	1,0
5.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ОО.	1,0
5.3.	Отсутствие обращений родителей (законных представителей) в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	1,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО).	1,0
5.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников образовательного процесса о деятельности образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне. 	<p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>3,0</p>
5.6.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием (завтраки и обеды -2-х разовое питание): <ul style="list-style-type: none"> - 35% - 50%; - 50%-75%; - свыше 75%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 75% и выше). 	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p>
5.7.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом: <ol style="list-style-type: none"> 1) в пришкольных лагерях на базе общеобразовательной организации в период каникул: <ul style="list-style-type: none"> - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше), 2) в загородных лагерях в период каникул: <ul style="list-style-type: none"> - от 5% до 10%; - свыше 10%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше). 	<p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p>
5.8.	Доля обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни: <ul style="list-style-type: none"> - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>-1,0</p> <p>-3,0</p> <p>2,0</p>
5.9.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона:	

	- равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.10.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.11.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.12.	Наличие условий для детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда.	2,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного учителя в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	- 3 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе (село – 14 человек, город – 25 человек): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда учителей в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 66 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
6.7.	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 более чем на 10%.	-3 1,0 1,0
Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		

7.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля учителей (от общего количества учителей), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года": - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.3.	Доля учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - более 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.4.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.6.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС: - менее 30%; - свыше 30%.	1,0 2,0
7.7.	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонализированной модели: - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
7.8.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 10).	1,0
7.9.	Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах): - свыше 10%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.10.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных конкурсов): - свыше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		162,5⁸

Приложение 5

⁸ Расчёт произведён для средних общеобразовательных организаций. Максимально возможная сумма баллов для общеобразовательных организаций реализующих только основные образовательные программы начального общего и (или) основного общего образования должна быть снижена в зависимости от количества баллов по тем показателям, которые не могут быть заполнены данными организациями.

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования
руководителя ($K_{стр}$) общеобразовательной организации в
зависимости от суммы баллов
(для средних общеобразовательных организаций)**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1.	от 162,5 до 150	1,0
2.	от 149 до 140	0,9
3.	от 139 до 130	0,8
4.	от 129 до 120	0,7
5.	от 119 до 110	0,6
6.	от 109 до 100	0,5
7.	от 99 до 90	0,4
8.	от 89 до 80	0,3
9.	от 79 до 70	0,2
10.	от 69 до 60	0,1
11.	ниже 60	0,0

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», % ⁹ (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 (П 2)	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	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	Качество знаний при традиционном	Максимальный балл = 20

⁹ При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1 з «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 И 1.1.1.

базе региональной автоматизированной системы) (ПЗ)	независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % ¹⁰ (И 1.3.2)	оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -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) $\cdot 100\%$	Максимальный балл = 20 свыше 10% = 20 баллов от 5% до 10% = 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) (П 4)	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.

¹⁰ Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			<p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. <p>Уровень ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	<p>Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)</p> <p>Разнообразии форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</p>	<p>(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%</p> <p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.</p>	<p>Максимальный балл = 5</p> <p>от 100% до 80% = 5 баллов;</p> <p>от 79% до 50% = 4 баллов;</p> <p>от 49% до 30% = 3 балла;</p> <p>от 29% до 10% = 2 балла;</p> <p>меньше 10% = 0 баллов.</p> <p>3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)</p>
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками	Разнообразии направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета

<p>преподаваемого предмета (П6)</p>	<p>(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</p>	<p>преподаваемого предмета</p>	<p>(Максимальный балл -15 баллов)</p>
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 5 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 балла; - <i>уровень ОО</i> = 2 балла.</p>
<p>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя</p>			
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ),</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> 8 баллов.</p>

	<p>проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.). (И 3.7.1)</p>		
<p>3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков,). (И 3.8.1)</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.</p>
	<p>Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)</p>	<p>Прямая ссылка на Интернет-ресурс</p>	<p>Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.</p>
<p>3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П9)</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня</p>	<p>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:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)</p>	<p>Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов;

			<ul style="list-style-type: none"> - 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. <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> - 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	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся),	(Количество родителей (обучающихся),	Максимальный балл = 5

родителями (П. 15)	положительно оценивающих деятельности учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	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 т.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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575952

Владелец Сайпуллаева Зульфира Исрапиловна

Действителен с 27.02.2021 по 27.02.2022